

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KEBERKESANAN SECARA KOLEKTIF DAN
KESEJAHTERAAN HIDUP DALAM KALANGAN
PENSYARAH DI INSTITUT PENDIDIKAN GURU
KAMPUS GAYA KOTA KINABALU
SABAH**

AIN APAINAH YUNI

**DISERTASI SARJANA YANG DIKEMUKAKAN KEPADA
UUM COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES, UNIVERSITI
UTARA MALAYSIA SEBAGAI SEBAHAGIAN DARIPADA
KEPERLUAN UNTUK IJAZAH SAINS (PENGURUSAN
PENDIDIKAN)**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2010**



**Bidang Pengajian Pendidikan
UUM College of Arts and Sciences
(Universiti Utara Malaysia)**

**PERAKUAN PROJEK SARJANA
(Certification of Masters Project)**

Saya yang bertandatangan di bawah, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

AIN APAINAH YUNI (NO. MATRIK : 803050)

Calon untuk Ijazah **Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan)**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBERKESANAN SECARA

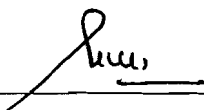
KOLEKTIF DAN KESEJAHTERAAN HIDUP DALAM KALANGAN PENSYARAH

DI INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS GAYA KOTA KINABALU SABAH.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(as it appears on the title page and front cover of project paper is acceptable in form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper)

Nama Penyelia : **Tuan Haji Ismail Mustafa**
(Name of Supervisor)

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh
(Date)

: **8 Mei 2010**

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam mengemukakan Kertas Projek Sarjana ini sebagai sebahagian dari keperluan bagi memperolehi Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan) dari Universiti Utara Malaysia, saya dengan ini bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh menjadikannya terbuka untuk semakan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin Kertas Projek Sarjana ini dalam apa jua bentuk sekalipun, sebahagiannya atau keseluruhannya, untuk kegunaan ilmiah boleh diberikan oleh penyelia saya atau, dengan ketiadaan beliau, oleh Pengerusi Bidang, Bidang Pengajian Pendidikan. Adalah dipersetujui bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan Kertas Projek Sarjana ini atau sebahagian darinya untuk tujuan keuntungan tidak boleh dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah dipersetujui juga bahawa pengiktirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia bagi sebarang kegunaan ilmiah yang menggunakan apa jua bahan dalam kertas projek Sarjana ini.

Permohonan untuk mendapatkan kebenaran menyalin atau lain-lain kegunaan bahan-bahan dalam Kertas projek sarjana ini, secara keseluruhan atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

PENGERUSI BIDANG
BIDANG PENGAJIAN PENDIDIKAN
UUM COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK, KEDAH DARUL AMAN.

PENGESAHAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah jelaskan sumbernya.

AIN APAINAH YUNI
80305
Disember 2009

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan diucapkan kepada penyelia saya, Tuan Haji Ismail Mustapha kerana banyak membimbing dan memberikan bantuan dalam usaha untuk menjayakan penulisan ini. Tidak lupa diucapkan ribuan terima kasih kepada pensyarah-pensyarah yang banyak memberikan tunjuk ajar sehingga tesis ini berjaya disiapkan. Selain itu, diucapkan terima kasih kepada pensyarah-pensyarah di Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya Kota Kinabalu kerana telah memberi kerjasama sehingga kajian ini selesai. Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada seluruh keluarga dan rakan-rakan atas dorongan dan nasihat yang diberikan.

Akhir kata semoga kajian ini akan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang terlibat dalam bidang pendidikan.

Sekian,

AIN APAINAH YUNI
College of Arts And Sciences (Education Studies)
Universiti Utara Malaysia

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBERKESANAN SECARA KOLEKTIF DAN KESEJAHTERAAN HIDUP DALAM KALANGAN PENSYARAH INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS GAYA KOTA KINABALU SABAH

Tujuan utama kajian ini adalah untuk melihat tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu Sabah. Seramai 80 pensyarah menjadi responden dalam kajian ini. Kaedah kajian adalah tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik. Penganalisisan data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensi seperti mencari kekerapan, peratusan, min, ujian-*t* dan Ujian *ANOVA* Satu-Hala dan Pearson. Ujian-*t* digunakan untuk mengenal pasti perbezaan min tahap kepuasan pensyarah berdasarkan jantina. *ANOVA* Satu-Hala digunakan untuk mencari perbezaan min kepuasan kerja pensyarah berdasarkan, status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan bulanan. Korelasi Pearson digunakan untuk menentu kekuatan hubungan pembolehubah yang dikaji. Dapatan kajian mendapati tahap kepuasan kerja dan keberkesanan pensyarah berada pada tahap sederhana tetapi kesejahteraan hidup berada pada tahap tinggi. Ujian-*t* menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan jantina. *ANOVA* menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar dan subjek yang diajar. *ANOVA* kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan menunjukkan perbezaan yang signifikan dan *pos hoc* menunjukkan kumpulan berpendapatan RM3500-3599 dengan RM5000 ke atas berbeza secara signifikan. Ujian korelasi Pearson menunjukkan wujud hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan keberkesanan ($r=.661$) dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup ($r=.778$)

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH COLLECTIVE EFFECTIVENESS AND HARMONIOUS LIFE AMONGST LECTURERS OF INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS GAYA KOTA KINABALU SABAH

The main purpose of this research is to analyze the job satisfaction level in relation to the collective effectiveness and harmonious life of lecturers in IPG Gaya Kota Kinabalu, Sabah. The research involved 80 lecturers of IPG Gaya as respondents. The research involved survey through the use of questionnaires. Analysis of data was conducted through the use of descriptive statistic and infancy such as to find the frequency, percentage, mean, T-test ANOVA One way test and Pearson. T- test was use to find out the differences of the level of lecturers satisfaction mean based on gender. ANOVA one way test was used to find out the differences of job satisfaction mean of lecturers based on marital status, education level, teaching experience, subject taught and monthly income. Pearson correlation was used to determine the strength of relations of the variables analyzed. The findings reveals that job satisfaction level and lecturers effectiveness are average while harmonious life is at a high level. T-test shows there is no significant difference in job satisfaction based on gender. ANOVA shows that there is no significant difference in job satisfaction based on marital status, education level, teaching experience and subject taught. Job satisfaction ANOVA based on monthly income shows significant difference and *pos hoc* shows that the group with the monthly income of RM3500-3599 with RM5000 above are significant different. Pearson correlation test shows there is a positive relationship with effectiveness ($r = .661$) and job satisfaction with harmonious life ($r = .778$)

SINGKATAN

IPG = Institut Pendidikan Guru Malaysia

JDI = *Job Description Index*

SP = Sisihan Piawai

KANDUNGAN

TAJUK	i
KEBENARAN MENGGUNA	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SINGKATAN	vii
SENARAI KANDUNGAN	viii-xi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii

muka surat

BAB1	PENDAHULUAN	1
1.1	Pengenalan	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Objektif Kajian	6
1.4	Persoalan Kajian	6
1.5	Hipotesis Kajian	7
1.6	Kerangka Konseptual Kajian	9
1.7	Signifikan Kajian	9
1.8	Batasan Kajian	10
1.9	Definisi Istilah	11
	a. Kepuasan Kerja	11
	b. Keberkesanan Secara Kolektif	12
	c. Kesejahteraan Hidup	12
	d. Pensyarah	13

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	14
2.2	Definisi dan Konsep	14
2.2.1	Kepuasan Kerja	14
2.2.2	Keberkesanan Pensyarah	18
2.2.3	Kesejahteraan hidup	21
2.3	Teori- teori Kepuasan Kerja	22
2.3.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	23
2.3.2	Teori Dua Faktor Herzberg	26
2.3.3	Teori Eldefer ERG	28
2.3.4	Teori jangkaan Vroom	31
2.3.5	Teori Persamaan Adams	33
2.4	Kajian Lampau Berkaitan Kepuasan Kerja	36
2.4.1	Kajian Dalam Negera	37
2.4.2	Kajian Luar Negara	45

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	50
3.2	Reka Bentuk Kajian	52
3.3	Populasi dan Persampelan	52
3.4	Instrumen Kajian	54
3.5	Lokasi Kajian	58
3.6	Kajian Rintis	59
3.7	Prosedur Pengutipan Data	61
3.8	Analisis Data	62
3.8.1	Frekuensi, Peratus dan Min	62
3.8.2	Ujian-t	62
3.8.3	ANOVA	63
3.8.4	Ujian Korelasi Pearson	64

3.9	Kesimpulan	66
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	67
4.1	Pendahuluan	67
4.2	Latar Belakang Responden	67
4.3	Min Kepuasan Kerja, Keberkesanan dan kesejahteraan hidup Pensyarah di IPG.	70
4.4	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Jantina	73
4.5	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Status Perkahwinan.	74
4.6	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Tahap Pendidikan.	75
4.7	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG.	77
4.8	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar.	79
4.9	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Pendapatan Bulanan.	81
4.10	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup.	84
4.11	Kesimpulan	85
BAB 5	RUMUSAN DAN CADANGAN	87
5.1	Pendahuluan	87
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	87
5.2.1	Min Kepuasan Kerja, Keberkesanan dan Kesejahteraan Hidup Pensyarah di IPG.	87
5.2.2	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Jantina	89
5.2.3	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Status Perkahwinan	90
5.2.4	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Tahap Pendidikan	90
5.2.5	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan	91

Pengalaman Pensyarah di IPG

5.2.6	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar	91
5.2.7	Perbandingan Min Kepuasan Kerja berdasarkan Pendapatan Bulanan	92
5.2.8	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keberkesanan Kolektidf dan Kesejahteraan Hidup	93
5.3	Cadangan dan Impilkasi Kajian	93
5.4	Cadangan Penyelidikan Lanjutan	95
5.5	Rumusan	96
	Bibliografi	99
	LAMPIRAN A : Borang Soal Selidik	
	LAMPIRAN B : Kebenaran Menjalankan Penyelidikan	
	LAMPIRAN C : Cetakan Analisis <i>SPSS</i>	

SENARAI JADUAL

	Tajuk	Mukasurat
Jadual 1	Pengkelasan Teori-teori Kepuasan Kerja	23
Jadual 3.1	Populasi dan sampel kajian	53
Jadual 3.2	Pemarkatan Tahap Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup Pensyarah di IPG Kota Kinabalu Skala Likert 5 Poin.	57
Jadual 3.3	Pemarkatan Keberkesanan Pensyarah Secara Kolektif di IPG Kota Kinabalu Skala Likert 5 Poin.	58
Jadual 3.4	Kebolehpercayaan Item Kepuasan Kerja, Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup Pensyarah.	61
Jadual 3.5	Panduan Untuk Menentukan Tahap Kepuasan Kerja, Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup.	63
Jadual 3.6	Analisis Statistik Setiap Pembolehubah.	65
Jadual 3.7	Kekuatan Hubungan Dua Pembolehubah	66
Jadual 4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	67
Jadual 4.2	Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	68
Jadual 4.3	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	68
Jadual 4.4	Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG	69
Jadual 4.5	Taburan Responden Berdasarkan Subjek Yang Diajar di IPG	69
Jadual 4.6	Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan	70
Jadual 4.7	Min Kepuasan Kerja Pensyarah IPG	71
Jadual 4.8	Min Keberkesanan Pensyarah IPG	72
Jadual 4.9	Min Kesejahteraan Hidup Pensyarah IPG	73
Jadual 4.10	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	73
Jadual 4.11	Ujian- t terhadap Kepuasan Kerja Pensyarah Berdasarkan Jantina	74
Jadual 4.12	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	74
Jadual 4.13	ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	75
Jadual 4.14	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan	76

Jadual 4.15	ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan.	76
Jadual 4.16	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG	77
Jadual 4.17	ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG	78
Jadual 4.18	Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	79
Jadual 4.19	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar	80
Jadual 4.20	ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar di IPG	80
Jadual 4.21	Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar di IPG	81
Jadual 4.22	Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan	82
Jadual 4.23	ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan di IPG	82
Jadual 4.24	Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan	83
Jadual 4.25	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup	84
Jadual 4.26	Ringkasan Daripada Hasil Dapatan	85

SENARAI RAJAH

Mukasurat

	Tajuk	
Rajah 1.1	Kerangka Konseptual Kajian	9
Rajah 2	Teori Dua Faktor Herzberg	26

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kemajuan sesebuah organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan tahap motivasi yang dimiliki oleh kakitangannya. Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Ia akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya dan menyumbang kepada kejayaan organisasi. Pekerja mendapat kepuasan apabila keperluannya dipenuhi dan majikan mendapat kepuasan apabila pekerjanya dapat mencapai tingkat produktiviti yang tinggi.

Sebenarnya tidak semua pekerja berpandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka pilih. Mereka juga berkemungkinan mengalami kesan-kesan negatif semasa menjalankan tugas seperti mengalami tekanan perasaan, kekecewaan, suasana yang menjemukan, kebimbangan, kepenatan dan perasaan yang tidak menyeronokkan. Semua ini boleh merendahkan tahap kepuasan kerja mereka dan seterusnya merendahkan prestasi kerja.

Pendidikan di Malaysia bergerak menuju ke arah mencapai matlamat negara yang berdaya saing di persada antarabangsa pada abad ke-21. Guru dan pensyarah menjadi penggerak utama dalam usaha kerajaan untuk melahirkan insan yang mempunyai keperibadian yang mulia dan berdaya saing. Pihak pentadbir dan masyarakat sentiasa

mengharapkan agar pensyarah dapat menggalas tanggungjawab dalam melahirkan guru pelatih yang mempunyai budaya luhur, berilmu, kreatif, inovasi dan berdaya saing. Guru mempunyai dua peranan utama. Pertama, guru berperanan sebagai seorang ahli profesion perguruan bagi memberikan pendidikan formal kepada murid-murid di bangku sekolah, dan kedua sebagai seorang ahli masyarakat yang mempunyai tugas kemasyarakatan (Atan Long, 1984).

Sejak kebelakangan ini, soai kepuasan kerja telah mendapat perhatian dan menjadi topik perbincangan yang hangat dalam kalangan guru-guru maupun pensyarah pada hari ini. Memandangkan kepuasan kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran dalam sistem pendidikan di sekolah, maka ia memerlukan pendidik yang kreatif, cekap, bermotivasi tinggi dan berhemah mulia. Kesemua ini akan dapat dicapai apabila guru-guru itu dapat memenuhi kepuasan diri dalam pekerjaannya. Apabila keperluannya dapat dipenuhi, maka seseorang individu itu akan mempunyai nilai dan sikap positif terhadap kerjanya.

Perkembangan dunia yang semakin pesat ke arah sains dan teknologi telah menyebabkan matlamat pendidikan terpaksa mengikut arus perkembangan dunia masa kini. Arus pendidikan semakin mendesak guru mahu pun pensyarah sebagai golongan profesional untuk bekerja lebih keras demi mencapai permintaan yang tinggi. Dalam usaha untuk mengejar arus perkembangan dunia yang begitu pesat, guru-guru semakin mula tertekan atau sekurang-kurangnya pernah merasa tertekan dengan '*demand*' tinggi bebanan kerjaya pendidikan ini.

Perkembangan pesat dalam bidang pendidikan dengan pengisytiharan Maktab Perguruan sebagai Institusi Perguruan memperlihatkan situasi kerja para pensyarah institut perguruan semakin rencam dan mencabar. Maktab Perguruan yang dinaik tarafkan sebagai Institusi Perguruan membolehkan Institusi Perguruan menganugerahkan Ijazah Perguruan kepada para guru pelatihnya. Hal ini menunjukkan situasi kerja di Institut Perguruan menuntut para pensyarah mengubah paradigma dan budaya kerja daripada seorang pensyarah maktab yang dulunya hanya berhadapan dengan guru pelatih bertaraf sijil dan diploma kepada bakal guru bertaraf ijazah. Oleh itu tentulah IPG memerlukan seorang pensyarah yang lebih berintegriti, bermotivasi, berkalibar, kreatif dan inovasi untuk mencorak dan menyediakan bakal guru berijazah yang benar-benar dapat memenuhi aspirasi dan matlamat pendidikan yang berteraskan Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Oleh itu, kajian mengenai kepuasan kerja adalah penting disebabkan ini merupakan salah satu faktor untuk memperolehi hasil kerja yang optimal. Bagi seseorang yang mempunyai kepuasan dalam pekerjaan tentunya akan terpupuk satu semangat dan komitmen yang mampu membantu dalam penyelesaian tugas harian pekerjaan mereka. Semangat tersebut bukan saja mampu membantu dalam produktiviti kerja malahan kualiti kerja juga dapat ditingkatkan. Mohan Raju dan Srivastava (1999) mendapati bahawa pekerja yang mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan adalah lebih komitmen terhadap tugas yang dijalankan. Dapatan ini disokong oleh Shann (2001) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan penentu kepada komitmen terhadap pekerjaan. Beliau menegaskan bahawa pihak pengurusan sekolah perlu berusaha bagi memenuhi kepuasan kerja guru supaya komitmen guru terhadap

organisasi sekolah dapat dihasilkan. Guru yang mempunyai kepuasan tinggi adalah guru yang berkesan dan dapat menghasilkan pelajar yang lebih bermotivasi dan dapat mempertingkatkan pencapaian pelajar.

Sebarang ketidakpuasan kerja yang timbul di kalangan pensyarah akan memberikan kesan kepada produktiviti dan juga kualiti kehidupan pensyarah. Ini seterusnya juga akan mempengaruhi kualiti guru pelatih yang bakal terjun ke dunia pendidikan di sekolah. Perkara ini seolah-olah seperti satu ekosistem yang mempunyai saling perkaitan. Oleh itu kementerian perlu memantau dan memastikan agar IPG menjadi satu institusi yang betul-betul dapat melahirkan guru pelatih yang kelak akan melahirkan guru yang cemerlang di peringkat sekolah. Satu kajian untuk mengetahui tahap kepuasan kerja, keberkesanan dalam pengajaran dan pembelajaran, dan kesejahteraan hidup para pensyarah di IPG Kampus Gaya. Dapatan akan dapat dijadikan sebagai panduan untuk mengantisipasi sebarang masalah yang timbul dalam kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru.

1.2 Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang pekerja adalah penting dan bernilai. Pengkaji-pengkaji seperti Herzberg (1959) dan Maslow (1970) telah menekankan bahawa kepuasan kerja adalah merupakan satu keperluan manusia yang paling utama dan mesti dipenuhi terutama bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah merupakan faktor penting yang menjadi penentu

kepada peningkatan keberkesanan dan produktiviti sebuah Institut Perguruan. Menyedari betapa penting dan meluasnya peranan dan tanggungjawab pensyarah dalam institusi perguruan, maka perlulah dipastikan supaya mereka mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Pensyarah yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan mereka menjalankan tugas dengan sikap sambil lewa sahaja dan ini akan menyebabkan prestasi kerja menjadi rendah (Mahmood Nazar, 1995).

Perubahan yang berlaku dalam dunia global telah menyebabkan berlaku juga perubahan dasar pendidikan, masalah pelajar, bebanan kerja, isu kenaikan pangkat, persekitaran tempat kerja dan gaji. Perubahan ini pasti menyebabkan tekanan ke atas pensyarah. Di Malaysia, persoalan tahap kepuasan kerja yang rendah dan tekanan dalam kalangan guru bukan sahaja menjadi bahan kajian ilmiah, tetapi juga menjadi isu dalam media masa dan warung kaki lima.

Walau bagaimanapun kebanyakan kajian tempatan mengenai kepuasan kerja hanya tertumpu kepada guru-guru akademik biasa sahaja, tetapi peranan dan fungsi pensyarah dan guru adalah sama. Guru melibatkan pelajar tetapi pensyarah melibatkan guru pelatih. Kajian kepuasan kerja di kalangan pensyarah kurang dilakukan. Oleh itu satu kajian yang menjurus ke arah mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah perlu dijalankan segera. Sebab sebarang masalah yang timbul berkaitan dengan ketidakpuasan hati kerja tidak boleh dibiarkan berlanjutan tanpa sebarang langkah penyelesaian.

1.3 Objektif Kajian

Keadaan ketidakpuasan kerja dalam kalangan pensyarah masa kini merupakan satu fenomena yang sangat menarik untuk dikaji. Lebih-lebih lagi kepuasan kerja boleh menjadi faktor kepada keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup mereka. Masalah ini tentunya boleh menjadi penghalang kepada pencapaian matlamat sesuatu organisasi. Oleh itu objektif kajian ini:

- a) Mengenal pasti tahap kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup dalam kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya.
- b) Mengenal pasti perbezaan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya berdasarkan jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan bulanan.
- c) Mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah dan objektif kajian, maka persoalan berikut akan cuba dijawab.

- a) Apakah tahap kepuasan kerja, keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup dalam kalangan pensyarah di Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya?
- b) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya berdasarkan jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan bulanan?
- c) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup dalam kalangan pensyarah di Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya?

1.5 Hipotesis kajian

Beberapa hipotesis dibina sebagai jawapan sementara kepada beberapa soalan kajian tersebut. Kesemua pernyataan hipotesis adalah berbentuk hipotesis nol. Hipotesis-hipotesis kajian adalah seperti berikut:

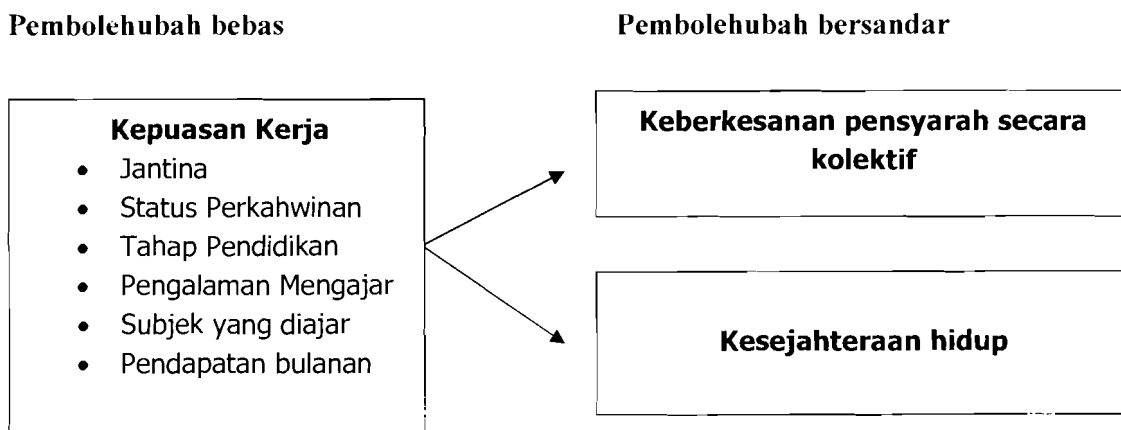
H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan jantina.

H_{0 2}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan status perkahwinan.

- H₀ 3:** Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan tahap pendidikan.
- H₀ 4:** Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan pengalaman mengajar.
- H₀ 5:** Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan subjek utama yang diajar.
- H₀ 6:** Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu berdasarkan pendapatan bulanan.
- H₀ 7:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup dalam kalangan pensyarah Institusi Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu.

1.6 Kerangka Konseptual Kajian

Pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah kepuasan kerja dan keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah menjadi pembolehubah bersandar. Manakala pembolehubah bersandar adalah keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup. Selain itu, faktor demografi pensyarah yang dikaji adalah jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek utama yang diajar, pengalaman mengajar dan jumlah pendapatan bulanan bertindak sebagai pembolehubah bebas disebabkan ia akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru. Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian yang menunjukkan pembolehubah-pembolehubah dalam kajian.



Rajah 1.1 : Kerangka Konseptual Kajian

1.7 Signifikan Kajian

Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di sebuah Institut Pendidikan Guru di negeri Sabah. Oleh itu hasil kajian kelak diharap akan dapat dijadikan sebagai panduan oleh kementerian Pengajian

Tinggi dan Bahagian Pendidikan Guru (BPG) untuk bertindak menangani sebarang masalah yang timbul berkaitan dengan kepuasan kerja. Kajian ini dianggap penting kerana faktor kepuasan kerja menjadi penyumbang utama kepada keberkesanan Institut Pendidikan Guru sebagai sebuah pusat pendidikan kepada bakal-bakal guru yang bakal di tempatkan di sekolah seluruh Malaysia.

Kajian ini juga boleh dijadikan rujukan oleh pihak-pihak tertentu dalam penggubalan dasar atau rancangan untuk meningkatkan kemajuan institusi pendidikan. Selain daripada itu hasil kajian juga boleh dijadikan bahan bacaan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini hanya akan mengkaji tahap kepuasan kerja sahaja dan tidak mengkaji tentang faktor penyumbang kepada ketidakpuasan kerja seperti faktor gaji, dasar pentadbiran, hubungan rakan sekerja, kenaikan pangkat, ganjaran, bebanan kerja dan persekitaran kerja yang sering menjadi bahan kajian. Penemuan kajian juga terbatas kepada pembolehubah-pembolehubah yang dikaji sahaja.

Keberkesanan secara kolektif pula hanya mengkaji pada tahap kemampuan pensyarah dalam melaksanakan tugas P&P sebagai *core* bisnis dan pengurusan guru pelatih. Dua tugas utama ini banyak mempengaruhi kualiti guru pelatih jika tidak dijalankan dengan sempurna. Tugas pensyarah dalam urusan pekerjaan dan kegiatan luar tidak dibincangkan dalam kajian ini.

Kesejahteraan hidup pensyarah adalah perasaan aman dan bahagia dalam soal kesihatan, hubungan personal, keselamatan, jaminan masa depan, agama dan perasaan sebagai sebahagian daripada ahli masyarakat. Dalam kajian ini juga hanya melibatkan pensyarah Institut Pendidikan Guru Malaysia Kampus Gaya, Kota Kinabalu, Sabah sebagai responden kajian. Oleh itu dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan dan juga tidak mencerminkan sikap pada pensyarah-pensyarah di Institut Pendidikan Guru Malaysia yang lain.

1.9 Definisi Istilah

a) Kepuasan Kerja

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang selesa dan positif hasil daripada penilaian ke atas pekerjaan yang mencapai atau mendorong pencapaian nilai kerjanya. Kepuasan dicapai selepas perkara-perkara dalam pekerjaannya yang bernilai dicapai.

Milburne dan Francis (1981) mendefinisi kepuasan kerja sebagai satu sumber maklumat kepada pengurus-pengurus. Mengikut mereka, kepuasan kerja merupakan petanda mengenai perasaan dan harapan seseorang individu terhadap kerjanya dibandingkan dengan apa yang sebenarnya diterima.

Maryani & Supomo (2001) secara lebih terperinci mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur variabel kepuasan terhadap menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, jumlah ganjaran yang diterima, peluang kenaikan pangkat, sokongan moral daripada pihak atasan dan sokongan rakan sekerja.

Mengenai kepuasan kerja di sekolah, Baron dan Greenberg (1990) mendapati tiga punca utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru iaitu dasar dan prosedur pentadbiran di sekolah (pemberian pengiktirafan, pengagihan kuasa, pengagihan tugas khas dan tanggungjawab), kepelbagaian kerja dan persekitaran sosial kerja (perhubungan persahabatan dengan rakan sekerja).

b) Keberkesanan pensyarah secara kolektif

Berkesan secara kolektif bermaksud guru atau pensyarah melakukan refleksi ke atas amalan-amalan secara menyeluruh dan secara tekal menilai keberkesanan pilihan-pilihan dan tindakan-tindakannya ke atas semua pihak seperti menguasai P&P, membantu pelajar, dapat mengikuti dasar organisasi, mendisiplinkan pelajar dan sentiasa mencari peluang-peluang untuk berkembang secara profesional.

c) Kesejahteraan hidup

Dalam kamus dewan sejahtera sinonim dengan damai, tenteram, sentosa, bahagia, harmoni, tenang dan hening. Kesejahteraan hidup bermakna kehidupan yang bebas daripada segala kesusahan, hidup dalam keadaan aman sentosa, makmur dan bahagia di dunia maupun di akhirat. Dalam kajian ini kesejahteraan hidup pensyarah meliputi taraf kehidupan, kesihatan, hubungan personal, perasaan sebagai sebahagian daripada anggota masyarakat, jaminan masa depan dan setakat mana pensyarah berpuashati dengan kehidupan secara keseluruhannya.

d) Pensyarah

Pensyarah yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah kakitangan Kementerian Pelajaran yang bertugas sebagai tenaga pengajar di Institut Pendidikan Guru. Mereka adalah bekas guru yang berpengalaman bertahun-tahun mengajar di sekolah sebelum beralih ke Institut Pendidikan Guru untuk meneruskan tanggungjawab sebagai pendidik kepada bakal-bakal guru. Guru-guru yang mendapat pendidikan ikhtisas perguruan di Institut Pendidikan Guru akan ditempatkan di sekolah-sekolah rendah dan menengah di seluruh Malaysia. Merujuk kepada bidang tugas utama para pensyarah, mereka juga berperanan sebagai guru sebagaimana peranan guru-guru di sekolah.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini membicarakan perkara-perkara seperti definisi kepuasan kerja dan teori-teori kepuasan kerja. Kajian-kajian lalu tentang kepuasan kerja dan hubungannya dengan pembolehubah dinyatakan dan turut dibincangkan dari dalam dan luar negara berkaitan dengan kepuasan kerja.

2.2 Definisi dan Konsep kepuasan kerja, keberkesanan dan kesejahteraan hidup

2.2.1 Kepuasan Kerja

Terdapat 3 definisi kepuasan kerja yang biasanya menjadi rujukan bagi para penyelidik iaitu daripada Hoppock, Locke, and Vroom. Pada awal 1930-an, Hoppock's (1935) menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan kombinasi daripada psikologi, fisiologi dan keadaan persekitaran yang akan menyebabkan seseorang berpuashati dengan kerjanya. Pada tahun 1970-an Locke menjawab soalan yang sama iaitu rasa senang atau emosi yang positif adalah disebabkan penilaian terhadap suatu kerja atau oleh pengalaman kerja. Vroom (1982) yang menggunakan istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) mendefinisikannya sebagai orientasi individu yang sayangkan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya. Meskipun definisi adalah berbeza-beza namun ketiganya memperlihatkan bahawa kepuasan kerja berkaitan dengan reaksi emosi.

Kajian awal yang dijalankan oleh Hoppock (1935) telah membuat perbandingan antara 100 orang guru yang berpuas hati dan 100 orang guru yang tidak berpuas hati terhadap profesion mereka. Dalam kajian beliau telah mendapati bahawa terdapat enam faktor yang membawa kepada kepuasan guru iaitu jaminan dalam pekerjaan, kesetiaan seseorang guru, status sosial dan ekonomi guru, reaksi guru terhadap keadaan ketidakpuasan, bidang pekerjaan dan penilaian pihak atasan.

Robbins (1996) mengatakan bahawa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rakan kerja, atasan, peraturan dan dasar organisasi, keadaan persekitaran tempat kerja dan sebagainya. Seorang yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja. Pendapat di atas menitik beratkan tentang munculnya kepuasan kerja akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Page (1977) menyatakan kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira dengan suasana kerja yang sedia ada. Selain itu, kepuasan kerja juga boleh didefinisikan sebagai satu tahap apabila timbulnya rasa kecewa atau tidak senang dengan suasana kerja yang membosankan diri seseorang itu. Menurut Maslow (1954), kepuasan kerja memang dapat diperolehi jika individu yang terlibat merasakan kerja itu betul-betul menyeronokkan dan pekerjaan itu penuh makna. Oleh itu seseorang itu berhak memilih jenis pekerjaan yang diminatinya.

Menurut Khan (1972) kepuasan kerja melibatkan interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, manakala individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang sebaliknya. Faktor-faktor yang boleh menghasilkan kepuasan kerja seseorang antaranya ialah pertama, faktor kerja iaitu gaji, penyeliaan, suasana tempat kerja, rakan sekerja, dan kenaikan pangkat. Kedua, faktor demografi iaitu tahap pendidikan, jantina, status perkahwinan, umur, lokasi tempat kerja, pengalaman kerja dan bangsa.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one’s job experiences”*. Perasaan seronok atau emosi yang positif yang timbul daripada pengalaman kerja seperti kepuasan bekerja, gaji, penyeliaan (*supervision*), ganjaran, peluang kenaikan pangkat, suasana tempat kerja, hubungan dengan rakan sekerja dan dasar organisasi.

Menurut Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahawa tiga punca utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah iaitu: dasar dan prosedur pentadbiran di sekolah (pemberian pengiktirafan, pengagihan kuasa, pengagihan tugas khas dan tanggungjawab), kepelbagaian kerja dan persekitaran sosial kerja (perhubungan persahabatan dengan rakan sekerja).

Hasibuan (2001) menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati sama ada dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan.

Kerja ialah sekumpulan tugas yang mesti dilakukan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi. Dalam melaksanakan sesuatu tugas, kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang penting. Ini disebabkan setiap hari kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar daripada masanya di tempat kerja. Oldham dan Hackman (1981) dan Nijof et. al (1998), menyatakan bahawa terdapat tiga faktor yang sering dikaitkan sebagai penentu kepada kepuasan bekerja. Faktor tersebut ialah:

1) Faktor Peribadi

Ciri-ciri peribadi yang boleh mempengaruhi kepuasan bekerja meliputi umur, jantina, tahap pelajaran, konsep diri (keyakinan diri, maruah diri dan efikasi diri) dan matlamat diri. Mone (1994) dalam kajiannya mendapati bahawa semakin tinggi efikasi diri semakin kurang komitmen terhadap organisasi dan seterusnya semakin meningkat hasratnya untuk berhenti kerja.

2) Faktor Organisasi

Antara faktor organisasi yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja ialah saiz organisasi, tingkat hierarki, desentralisasi, penyertaan dalam membuat keputusan, struktur, kawalan dan koordinasi serta masa depan kerjaya. Desentralisasi dan penyertaan dalam membuat keputusan menjadi faktor penting dalam menentukan komitmen seseorang.

3) Faktor Pekerjaan

Faktor-faktor seperti tugas yang menarik, kepelbagaian tugas, kerja berpasukan dan persekitaran tempat kerja menjadi faktor utama kepada kepuasan kerja. Nijof et. al., (1998) mendapati kepelbagaian kerja dan kerja berpasukan mempunyai korelasi yang

tinggi dengan komitmen kerja. Grunberg (1981) dalam kajiannya 17 belas tahun sebelum itu, berkata bahawa dengan mengenal pasti faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja akan dapat sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna, damai dan tenteram kepada individu berkenaan. Berdasarkan beberapa pandangan, ternyata kepuasan kerja tidak boleh dilihat dari satu atau dua dimensi sahaja, sebagai pengurus perlu melihat dari pelbagai sudut (*multidimensional*) agar isu kepuasan kerja dapat tangani dengan lebih bijaksana.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahawa kepuasan kerja adalah berkaitan dengan luahan perasaan atau emosi individu terhadap jenis kerja itu sendiri, umur, jantina, tahap pelajaran, konsep diri, kerja berpasukan, persekitaran tempat kerja, saiz organisasi, desentralisasi, membuat keputusan bersama, hubungan dengan rakan sekerja, gaji, ganjaran, pengiktarafan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan majikan dan peraturan di tempat kerja.

2.2.2 Keberkesanan Pensyarah

Pensyarah yang berkesan adalah pensyarah yang dapat menguasai aspek P&P secara menyeluruh. Menurut Bulger, Mohr & Walls (2002) pengajaran yang efektif adalah berkaitan dengan pengetahuan dan penguasaan mata pelajaran dan kemahiran pedagogi. Terdapat guru yang mempunyai pengetahuan yang mendalam bagi suatu mata pelajaran, tetapi tidak dapat merangka kaedah bagi pelaksanaan instruksional yang berkesan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan pedagogi dan sebaliknya.

Banyak kajian mendapati bahawa guru atau pensyarah yang berkesan mestilah memahami pedagogi (Bohn, Roehrig & Pressley, 2004; Darling-Hammond, 2000;

Evan, 2001; Thibodeau & Hillman, 2003), atau dapat mengoptimalkan waktu yang ada ketika pengajaran dan pembelajaran berjalan di dalam kelas (Bohn et al., 2004; Stewart et al., 1997). Guru juga harus mempunyai pengetahuan dan kemahiran mengurus kelas dan pengetahuan tentang tingkah laku dalam pengurusan (Bohn et al., 2004; Minor et al.; Thibodeau & Hillman, 2003).

Slavin (1987, 1994) membina model pengajaran berkesan dengan memberi penekanan kepada faktor pengajaran guru sahaja. Mengikut Slavin (1994) empat ciri mempengaruhi pengajaran yang berkesan: kualiti pengajaran (*quality of instruction*), kesesuaian tahap pengajaran (*appropriate level of instruction*), insentif (*incentive*) dan masa (*time*).

Kualiti pengajaran (*quality of instruction*) bermaksud keupayaan guru untuk menyampaikan pengajaran atau konsep atau kemahiran yang mudah difahami, mudah diingat dan menyeronokkan pelajar. Oleh itu, guru perlu menyampaikan isi pengajaran secara tersusun dan sistematik (Kallison, 1986); menggunakan bahasa yang jelas dan mudah (Land, 1987); menerangkan dengan jelas, dan memberi contoh-contoh yang berkaitan (Mayer & Gallini, 1990); memberi penekanan kepada isi-isi penting, dan mengaitkan pelajaran dengan pengetahuan dan pengalaman pelajar yang lalu dan yang sedia ada (King & Menke, 1992); dan menggunakan alat bantu mengajar (ABM) bagi membantu menerangkan sesuatu konsep (Hiebert, Weame & Taber, 1991; Kozma, 1991). Selain itu, objektif pelajaran hendaklah jelas dan khusus, isi kandungan mesti mencukupi dan pada akhir sesuatu pelajaran guru perlu mengadakan penilaian atau peperiksaan.

Tahap pengajaran yang sesuai bermaksud pengajaran mestilah sesuai dengan kebolehan dan keupayaan pelajar. Jika aras pengajaran guru tinggi, pelajar yang lemah tidak dapat mengikutnya, akhirnya mereka akan ketinggalan. Apabila tahap pengajaran itu rendah, pelajar-pelajar yang cerdas tidak akan memberikan tumpuan terhadap pengajaran guru. Guru boleh mengatasi masalah ini dengan mengumpulkan pelajar yang cerdas ke dalam satu kumpulan dan pelajar yang lemah dalam satu kumpulan yang lain berdasarkan kebolehan dan penguasaan sesuatu kemahiran. Satu cara pengajaran-pembelajaran yang berkesan ialah melalui pembelajaran secara koperatif atau *cooperative learning group* yang mengumpulkan pelajar yang lemah dengan pelajar yang pandai yang mana pelajar cerdas akan membimbing pelajar yang lemah dalam kumpulannya. Dengan itu, guru akan dapat mengajar dan memberi tumpuan sepenuhnya kepada pengajaran.

Insentif bermaksud keupayaan guru untuk memberi motivasi kepada pelajar untuk terus belajar dan menyiapkan kerja-kerja yang diberi. Terdapat dua cara untuk guru memotivasikan pelajar (Slavin, 1994). Pertama, guru perlu menyediakan pengajaran yang boleh menarik minat dan menyeronokkan pelajar dengan mempelbagaikan kaedah pengajaran. Kedua, guru perlu memberikan ganjaran atau pujian kepada pelajar yang menguasai sesuatu kemahiran atau dendaan yang sesuai jika gagal menguasainya.

Masa pengajaran-pembelajaran bermaksud masa yang cukup untuk pelajar mempelajari sesuatu konsep atau kemahiran. Pengajaran guru di pengaruhi oleh dua faktor masa, iaitu masa yang diperuntukkan (*allocated time*) oleh pihak sekolah untuk mengajar sesuatu mata pelajaran dan, masa tugas (*time-on-task*) atau *engaged time* yang bermaksud masa yang sebenar digunakan guru untuk mengajar dan masa yang pelajar gunakan untuk belajar bagi mendapatkan ilmu pengetahuan atau kemahiran.

Pensyarah yang mendapat kepuasan kerja yang tinggi akan melahirkan pekerja yang gembira. Pekerja yang gembira, bermotivasi dan merasa seronok adalah pekerja yang produktif. Dalam erti kata yang lain, pensyarah yang gembira akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Ini sebenarnya adalah bergantung sama ada pensyarah dapat menjalankan tugas P&P dan pengurusan dengan berkesan atau tidak. Seandainya para pensyarah tidak dapat menjalankan tugas dengan berkesan, ini secara tidak langsung akan menurunkan produktiviti. Beberapa kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja (Judge,T. dkk (2001); Humprey, J., Nahrgang, J., Morgensen, F. (2007); Wright,T. Cropanzano, R., Bonett,D. (2007); Jacobs, P. dkk. (2007); Kieffer, K., Schinka, J., Curtiss, G. (2004).

2.2.3 Kesejahteraan Hidup

Rohany Nasir & Fatimah Omar (2006) menyatakan bahawa kesejahteraan manusia daripada persekitar psikologi meliputi aspek kognitif dan afektif iaitu perasaan negatif dan positif tentang kehidupan. Sejahtera adalah hidup gembira dan tiada perasaan negatif seperti kemurungan, tekanan, kebimbangan dan *burnout*. Page (1977) menyatakan kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira dengan suasana kerja yang sedia ada. Oleh itu, kesejahteraan hidup itu hanya dapat dicapai jika sekiranya seseorang itu mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Sebenarnya konsep kesejahteraan tidak mempunyai batasan substansi yang ketara. Tahap kesejahteraan ini boleh mencakupi keperluan makanan, pendidikan, kesehatan dan juga perlindungan sosial di tempat kerja, perlindungan hari tua, kebebasan dari

kemiskinan dan merasa lebih selamat. Setiap individu memainkan peranan yang penting dalam kehidupan keluarga, sekolah, IPG dan masyarakat. Pensyarah yang tidak dapat memenuhi sepenuhnya keperluan biologis dan juga keperluan sosial akan menyebabkan pensyarah yang bermasalah dalam kehidupannya. Ini sudah tentu akan menyebabkan pensyarah tidak akan dapat memainkan peranannya dengan sempurna. Pensyarah ini akhirnya tidak akan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dan seterusnya akan memberikan kesan negatif terhadap produktiviti sesebuah organisasi. Kinnunen (1989) juga menyatakan bahawa fenomena stres boleh menjejaskan prestasi kerja dan proses pengajaran dan pembelajaran guru. Implikasi stres bukan sahaja ke atas kesejahteraan guru tetapi pengalaman stres yang berlanjutan boleh menjejaskan kesihatan mental dan fizikal golongan guru atau pensyarah.

2.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja. Campbell *et al.* (1970) telah mengkategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada dua kumpulan utama iaitu **Pertama**, Teori-teori Pemuasan - Teori Hierarki Kepuasan Maslow (1954), Teori Dua Faktor Herzberg (1959), dan Teori "ERG" Alderfer (1969). **Kedua**, Teori-teori Proses - Model Teori Persamaan Adam (Adam, 1975) dan Teori Jangkaan/Valens Victor Vroom.

Teori-teori Pemuasan menumpukan kepada keperluan seseorang individu terhadap ganjaran yang diterima daripada organisasi tersebut. Sementara itu teori-teori proses memberi tumpuan berhubung dengan pemahaman bagaimana kepuasan kerja itu boleh timbul atau dalam erti kata lain kenapa seseorang individu memilih corak perlakuan tertentu dalam mencapai matlamat atau keperluannya. Teori ini menyatakan bahawa kepuasan kerja bukan sahaja disebabkan oleh kerja itu sendiri tetapi juga oleh keperluan,

nilai dan jangkaan seseorang individu terhadap kerja itu (Kamaruddin Mohd Hashim, 1995).

Jadual 1 Pengkelasan Teori-teori Kepuasan Kerja (Sumber:Lunenberg dan Ornstein, 1991)

Kategori	Sifat-sifat	Teori	Contoh
Dorongan	Mengenal pasti faktor berkaitan kepuasan kerja	Maslow , Herzberg, Alderfer	Memuaskan keperluan manusia seperti gaji, pangkat dan pengiktirafan.
Proses	Proses mewujudkan kepuasan kerja	Vroom, Adam Lawler-Porte Locke	Menjelaskan persepsi terhadap input, keperluan prestasi dan ganjaran

2.3.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Menurut Teori Hierarki Keperluan Maslow, manusia terdorong bertindak melakukan sesuatu kerana mempunyai suatu kemahuan atau keperluan. Andaian dalam teori ini adalah berasaskan bahawa manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Mengikut Maslow, individu akan terus bermotivasi oleh kerana sesuatu matlamat. Matlamat ini dianggap sebagai keperluan yang perlu dipenuhi oleh semua manusia tanpa mengambil kira budaya, persekitaran dan perbezaan generasi. Maslow berpendapat sebilangan keperluan dalaman yang akan menggerak serta mengarahkan perlakuan yang dipamerkan oleh individu. Keperluan yang ditunjukkan oleh Maslow boleh dilihat dalam bentuk hieraki yang terbahagi kepada lima peringkat yang disusun seperti berikut;

- 1) Keperluan fisiologi (*physiological*) - Keperluan manusia yang paling asas adalah untuk hidup. Manusia perlukan udara, air, makanan dan tempat tinggal bagi memenuhi kehendak pertama dan utama ini. Pada masa ini, keperluan lain tidak sama sekali menjadi tumpuan selagi kehendak asas ini dipenuhi.
- 2) Keperluan keselamatan (*safety and security*) - Setelah keperluan fisiologi dicapai, manusia akan mencari keselamatan hidup, kestabilan kerja, jagaan masyarakat, undang-undang serta membebaskan diri daripada ancaman luaran mahupun dalaman. Tahap keselamatan ini amat diperlukan bagi menjamin kesejahteraan hidup.
- 3) Keperluan sosial (*love and belongingness*) - berkait dengan keperluan-keperluan yang berkaitan dengan kasih sayang, perasaan dipercayai dan kemesraan. Keperluan ini memusatkan kepada perhubungan dengan orang lain dan pada hakikatnya individu tidak dapat hidup sendirian.
- 4) Penghormatan diri (*esteem or status*) – Manusia sekurang-kurangnya mahu berkuasa atas diri sendiri. Manusia memerlukan kekuatan, pencapaian, kecukupan, penguasaan dan kemampuan untuk memberi keyakinan dalam kehidupan. Di samping itu manusia juga memerlukan nama baik, status, pengiktirafan, perhatian dan penghargaan bagi diri sendiri.
- 5) Keagungan sendiri (*self actualization*) – Bagi Maslow ciri-ciri individu yang telah mencapai *self actualization* adalah seperti perkembangan moral yang tinggi iaitu lebih mengutamakan kebajikan orang lain, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan, mempunyai pegangan hidup yang

kukuh, jujur, bertindak berdasarkan kepada apa yang dipercayainya walaupun tidak popular dan seronok dengan kehidupan yang mencabar dan yang baru.

Berdasarkan Teori Maslow ini, motivasi manusia bermula dari keperluan asas dan keperluan keselamatan dalam kerjanya. Keperluan yang telah dicapai tidak akan menjadi motivasinya lagi. Seseorang itu akan berusaha untuk meningkat dan berikhtiar untuk mencapai satu tahap yang lebih tinggi apabila keperluan asas telah dipenuhi (Aiken, 1993; Hasibuan, 2001).

Fauziah Noordin et. al. dalam kajiannya terhadap 3400 guru-guru di 340 sekolah rendah di Semenanjung Malaysia mendapati bahawa guru-guru merasa puas hati terhadap 5 daripada 14 item terhadap kepuasan kerja. Antaranya ialah pertama, sokongan daripada keluarga (min=4.03), kedua, rasa selamat dengan persekitaran sekolah (min=3.94), ketiga, peluang untuk melanjutkan pelajaran (min=3.89), keempat, suasana tempat kerja dan cabaran intelektual (min=3.88), dan kelima, jumlah penyeliaan yang diterima (min= 3.81). Guru-guru pula merasa sangat tidak puas hati dengan beberapa perkara antaranya, pertama, peluang kenaikan pangkat (min=3.09), kedua, ganjaran dan prosedur laporan penilaian prestasi (min=3.33), ketiga, beban tugas guru (min=3.37), keempat, saiz kelas yang besar (min=3.42) dan kelima adalah persepsi orang awam terhadap profesion keguruan (min 3.55). Berdasarkan beberapa hasil dapatan tersebut dapat dilihat bahawa guru berpuas hati dengan sokongan keluarga (keperluan sosial) dan keselamatan di tempat kerja (keperluan keselamatan). Bagaimana pun guru tidak berasa puas hati dengan (keperluan penghargaan diri) *self esteem*, seperti peluang kenaikan pangkat, ganjaran, beban tugas guru dan juga status sebagai guru yang masih belum mendapat tempat yang istimewa di dalam masyarakat

berbanding dengan profesion kedoktoran, akauntan dan peguam.

Pada masa kini sebenarnya keperluan guru pada peringkat penghargaan diri belum lagi tercapai sepenuhnya. Menurut Maslow, apabila keperluan penghargaan diri (*self esteem*) terpenuhi barulah ia akan berusaha untuk mencapai ke peringkat yang paling tinggi iaitu *self-actualization*. Berdasarkan cadangan Maslow, apabila keperluan peringkat rendah (asas) telah terpenuhi individu dengan sendirinya termotivasi untuk beralih kepada keperluan peringkat yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun teori ini telah dikritik oleh Cofer dan Appley (1980). Mengikut Cofer dan Appley, tidak ada satu hierarki keperluan yang tetap seperti yang dicadangkan oleh Maslow. Mereka berpendapat, pada satu-satu masa, perlakuan individu boleh dimotivasikan oleh beberapa keperluan yang berbeza-beza dan boleh berlaku secara serentak dan tidak semestinya keperluan yang lebih tinggi tidak boleh dicapai meskipun keperluan di bawah belum dicapai sepenuhnya.

2.3.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Fredrick Herzberg melakukan pengubahsuaian terhadap Teori Keperluan Maslow dengan menyatakan bahawa hanya terdapat dua keperluan asas. Beliau menamakannya sebagai Teori Dua Faktor atau Teori "Motivation-Hygiene Herzberg" yang telah diperkenalkan dalam tahun 1957. Teori Dua Faktor ini terdiri daripada keperluan hygiene (*hygiene needs*) dan keperluan motivasi (*motivator needs*). Keperluan hygiene meliputi keperluan fisiologi dan keselamatan (*physiological and security needs*) sementara keperluan motivasi pula meliputi keperluan sosial, penghormatan diri dan keagungan sendiri (*belongingness, esteem, self-actualization needs*).

Frederick berkata bahawa sekiranya keperluan hygiene tidak dapat dipenuhi ianya tidak akan menyebabkan ketidakpuasan hati. Perkataan '*hygiene*' berasal daripada bidang perubatan yang kemudiannya dibuat satu analogi keperluan bahawa sesuatu perlu dibuat agar pesakit tetap sihat (dilakukan untuk mengelakkan daripada jatuh sakit) dan ini juga disebut sebagai keperluan memelihara (*maintenance needs*).

Teori ini diutarakan berdasarkan kajian yang dilakukan terhadap 250 orang jurutera dan akauntan di sembilan buah syarikat di Pittsburg. Dalam kajian tersebut, beliau ingin menguji hubungan kepuasan kerja dengan produktiviti. Hasil kajian tersebut, Herzberg telah merumuskan bahawa terdapat dua set faktor yang berbeza dalam mempengaruhi seseorang pekerja.

Faktor pertama dikelaskan sebagai faktor pendorong. Faktor ini berkaitan dengan perasaan positif terhadap kerja dan perkara-perkara yang berkaitan dengan kerja. Faktor-faktor seperti pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan yang bermakna, penghormatan, perkembangan dan pertumbuhan individu itu sendiri membawa kepada kepuasan kerja yang dikenali sebagai faktor "motivator". Faktor-faktor ini sekiranya wujud di dalam pekerjaan akan memberikan kepuasan manakala sekiranya diabaikan, tidak akan membawa kepada ketidakpuasan kerja.

Faktor kedua dikenali sebagai faktor keperluan "*hygiene*". Faktor ini berkaitan dengan persekitaran kerja itu sendiri. Kewujudan faktor ini akan membawa kepada kepuasan kerja, tetapi sekiranya tidak wujud akan menyebabkan kepada ketidakpuasan dalam kerja. Terdapat tujuh elemen faktor "*hygiene*" iaitu, 1) Dasar dan pentadbiran organisasi - meliputi semua aspek tentang organisasi seperti kelengkapan fizikal dan

corak pengurusan, 2) Penyeliaan - merujuk kepada ciri-ciri penyeliaan seperti kecekapan dan keadilan penyeliaan kepada pekerja, 3) Gaji dan ganjaran yang diterima sebagai balasan daripada perkhidmatan yang diberikan, 4) Perhubungan dengan rakan sekerja - merujuk kepada interaksi antara individu dengan individu lain, 5) Suasana tempat kerja - kawalan fizikal kerja dan kemudahan kemudahan yang disediakan untuk melakukan pekerjaan itu, 6) Status dan; 7) Jaminan pekerjaan dan keselamatan. Penjelasan di atas menunjukkan bahawa pendapat Herzberg menekankan tentang keperluan dorongan dan keperluan persekitaran. Rajah 2 menunjukkan Teori Dua Faktor Herzberg.

Rajah 2 Teori Dua Faktor Herzberg (Sumber: Greenberg dan Baron, 1993:167)

Faktor 'Motivator'	Faktor 'Hygiene'
Pencapaian Pengiktirafan Kenaikan Pangkat Pekerjaan itu sendiri Peluang untuk berkembang Tanggungjawab	Dasar dan pentadbiran organisasi Penyeliaan Gaji Hubungan interpersonal Suasana tempat kerja Status Jaminan pekerjaan dan keselamatan
Menyebabkan Kepuasan Kerja	Mengurangkan Ketidakpuasan

2.3.3 Teori Alderfer's ERG.

Teori ERG (*existence, relatedness, growth needs*) ini telah dipelopori oleh Clayton P Alderfer pada tahun 1969. Sebenarnya teori ini adalah susulan dan hasil pengubahsuaian daripada Teori Hierarki Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Alderfer telah membahagikan lima keperluan hierarki Maslow kepada tiga kategori keperluan yang perlu dipenuhi, iaitu:

- 1) Keperluan kewujudan (*Existence*) - merangkumi kedua-dua keperluan fisiologi dan keselamatan dalam Teori Maslow. Ciri-ciri berkaitan dengan kerja seperti gaji, kemudahan sampingan, keselamatan kerja dan suasana pekerjaan juga termasuk di dalam kategori ini.
- 2) Keperluan perhubungan (*Relatedness*) - meliputi hubungan dengan orang lain termasuk penyelia, rakan sejawat, orang bawahan, keluarga dan sahabat handai. Alderfer menekankan bahawa keperluan ini boleh dipuaskan dengan menghilangkan rasa marah dan permusuhan tetapi perlu menyemaikan perhubungan yang rapat dan mesra dengan orang lain.
- 3) Keperluan pertumbuhan (*Growth*) - merangkumi keinginan penghormatan dan penonjolan diri. Ia berkaitan dengan memenuhi keperluan intrinsik individu seperti perkembangan, pertumbuhan dan memenuhi keperluan individu berkenaan. Di dalam pekerjaan, keperluan ini tercapai apabila pekerja terlibat dengan pekerjaan yang melibatkan penggunaan keseluruhan kemahirannya dan yang memerlukan penggunaan kreativiti dalam menggunakan kemahiran baru tersebut.

Walau pun Teori Keperluan Maslow dan Teori Aldefer kelihatan hampir serupa, tetapi Aldefer telah memberikan beberapa cadangan untuk memperbaiki kelemahan dalam Teori Keperluan Maslow. Antara cadangan Aldefer ialah:

Pertama, Teori ERG menunjukkan bahawa lebih daripada satu keperluan boleh dilakukan secara serentak, dan sekiranya kepuasan pada peringkat keperluan tinggi tidak

dipenuhi, kehendak untuk memuaskan keperluan peringkat rendah akan meningkat (*Alderfer, 1969*). Teori ERG menganggap bahawa keperluan pada peringkat rendah tidak semestinya dicapai sepenuhnya sebelum keperluan pada peringkat tinggi muncul sebagai pemberi motivasi (*Gordon, 1991*). Dalam erti kata lain, pergerakan keperluan dalam hierarki Teori ERG tidak rigid seperti Teori Keperluan Malsow. Pergerakan keperluan (*progressive needs*) dalam Teori ERG bergerak lebih fleksibel dan boleh bergerak serentak tanpa menunggu keperluan di bawah dapat dicapai sepenuhnya sebagaimana yang disarankan oleh Teori Keperluan Maslow.

Kedua, urutan keperluan bagi setiap orang tidak sama dan itu adalah berdasarkan budaya hidup dan tempat seseorang. Setiap manusia mempunyai keutamaan masing-masing yang manakah perlu dicapai terlebih dahulu. Sebagai contoh artis mungkin meletakkan *growth needs* sebagai keperluan yang perlu dicapai dahulu, tetapi bagi pekerjaan binaan *existence needs* seperti keperluan fisiologi dan keselamatan perlu dipenuhi terlebih dahulu.

Ketiga, Teori ERG menyatakan bahawa sekiranya seseorang itu gagal untuk mencapai keperluan di peringkat tinggi, maka individu tersebut akan cuba untuk meningkatkan kepuasaannya pada keperluan di peringkat lebih rendah. Alderfer menamakannya sebagai *frustration-regression principle*. Keadaan ini akan menurunkan motivasi para pekerja di tempat kerja. Oleh itu implikasi Teori ERG dalam pengurusan pekerja sangat penting. Pengurus atau pentadbir harus dapat mengenal pasti bahawa pekerjaanya mempunyai pelbagai keperluan yang hendak dipuaskan dan boleh dilakukan secara serentak (*multiple needs to satisfy simultaneously*). Selain itu, peluang untuk pekerja bergerak untuk memenuhi *growth needs* perlu disediakan oleh pihak pentadbir. Sekiranya tidak

disediakan pekerja akan merasa tidak puas hati dan mereka mempunyai kecenderungan untuk bergerak semula kepada keperluan di tingkat bawah (*regress to relatedness needs*) yang mudah untuk dicapai dan memuaskan hati. Jika perkara ini berlaku pihak pentadbiran perlu memantau semula ke bawah dan cuba mengambil langkah seterusnya dan mencari ruang agar pekerja bergerak semula ke *growth needs*.

2.3.4 Teori Jangkaan Vroom (*Vroom Expectancy Theory*).

Teori jangkaan ini telah diasaskan oleh Victor Harold Vroom pada tahun 1964. Teori ini merupakan teori yang paling popular dan dianggap paling sesuai dalam kajian kepuasan kerja (Locke, 1975). Teori jangkaan menyatakan bahawa peranan motivasi bergantung kepada keyakinan individu bahawa suatu usaha yang dibuatnya akan memimpinnya untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memperoleh hasil yang menguntungkan. Ia melihat kepada peranan motivasi secara keseluruhan bergantung kepada persekitaran kerja. Vroom menganggap bahawa individu akan membuat pilihan secara sedar terhadap tindakan yang perlu dilakukan dan akan membuat pemilihan daripada beberapa alternatif yang paling menyenangkan hati. Selain itu, Vroom juga menganggap bahawa setiap individu mempunyai keperluan yang berbeza-beza antara satu sama lain.

Komponen utama Teori Jangkaan Vroom adalah seperti yang ditunjukkan dalam formula di bawah:

$$(\text{Jangkaan (Expectancy)}) \Rightarrow \text{prestasi} \times \text{prestasi} \Rightarrow \text{Instrumental (outcome)} \times \text{Valens} = \text{Motivasi}$$

E (Jangkaan) = Melihat hubungan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang akan diperoleh. I (Instrumental) = Hasil daripada prestasi itu akan memberi ganjaran tertentu
V (Valen) = Nilai yang diperoleh daripada ganjaran tersebut

Jangkaan (*expectancy*) adalah estimasi dan keyakinan bahawa tahap usaha tertentu (*certain level of effort*) individu yang akan menghasilkan tahap prestasi tertentu yang dapat dicapai. Jika dia mempunyai keyakinan yang kuat untuk mencapai tahap prestasi tertentu, individu itu akan berusaha untuk mencapainya. Misalnya bekerja kuat akan diberi ganjaran seperti kenaikan pangkat yang diidam-idamkannya.

Valens ialah tindakan afektif (emosi) individu terhadap sesuatu matlamat sama ada positif atau negatif. Sekiranya seseorang pekerja itu berminat untuk mencapai sesuatu hasil, valensnya adalah positif. Seandainya dia tidak berminat untuk mencapai sesuatu matlamat, maka valensnya berubah menjadi negatif. Sekiranya pekerja tiada perubahan keyakinan terhadap hasilnya, valens akan menjadi sifar.

Sebagai contohnya kita analogikan dengan seorang pelajar sekolah. Matlamat yang diinginkan adalah lulus peperiksaan akhir tahun dan akan memperolehi sijil peperiksaan. Jangkaan: Pelajar tersebut tahu bahawa dia boleh melakukannya sebab dia mempunyai pengetahuan dan boleh lulus jika berusaha dengan gigih. Dia juga tahu bahawa sistem peperiksaan adalah adil dan akan lulus jika menjawab dengan betul sesuai dengan panduan pemarkahan. Valens: Jika dia lulus peperiksaan akhir tahun dia akan dapat menamatkan persekolahannya dan akan memperolehi sijil peperiksaan (ganjaran). Dalam perkara ini setiap orang mempunyai persepsi yang berbeza, namun pelajar ini ingin sekali berusaha untuk menamatkan persekolahannya dengan suatu kejayaan.

Menurut Porter dan Lawler (1968), semakin tinggi skor setiap satu komponen itu, semakin tinggi motivasi pekerja. Kesimpulan daripada formula tersebut ialah kemungkinan seseorang pekerja itu akan bermotivasi untuk melakukan sesuatu kerja bagi mencapai prestasi pada tahap yang lebih tinggi apabila ia percaya yang tingkah lakunya itu akan mendatangkan hasil atau ganjaran yang tertentu. Seterusnya, pekerja itu percaya bahawa hasil atau ganjaran yang akan diperolehi itu mempunyai nilai positif yang diinginkan.

Kesimpulannya, Teori Jangkaan ini mendakwa bahawa motivasi seseorang adalah fungsi gandaan (*multiplicative*) aspek-aspek valens, jangkaan dan '*instrumentality*' (keyakinan bahawa prestasi yang tinggi berkaitan dengan ganjaran). Ini bermakna bahawa tahap motivasi yang tinggi adalah keputusan yang diperolehi apabila tahap jangkaan, '*instrumentality*', dan valens itu tinggi dan mana-mana faktor menjadi rendah akan menyebabkan motivasi juga menjadi rendah. Dalam erti kata lain tinggi atau rendahnya motivasi pekerja adalah disebabkan oleh faktor *expectancy*, *instrumentality* dan *valence*. Pekerja akan bermotivasi tinggi sekiranya dia mempunyai keyakinan bahawa suatu tahap usaha yang tinggi akan mendapatkan prestasi yang tinggi dan prestasi yang tinggi akan mendapat mencapai suatu matlamat yang diinginkan.

2.3.5 Teori Persamaan Adams.

John Stacey Adam telah meletakkan seorang psikologis tingkah laku dan tempat kerja. Beliau telah meletakkan Teori Persamaan (*Equity Theory*) dalam motivasi kerja pada tahun 1963. Mengikut teori ini pekerja mempunyai tanggapan tertentu tentang hasil kerja dan kaitannya dengan usaha yang mereka curahkan terhadap sesuatu pekerjaan.

Bagi Adam seseorang pekerja itu perlu ada usaha yang dilakukan (*inputs*) dan ada ganjaran yang diperolehi (*outputs*).

Dalam Teori Persamaan Adam, *inputs* meliputi usaha, loyaliti, kerja keras, kemahiran, kemampuan, fleksibiliti, toleran, kepercayaan kepada majikan, sokongan daripada rakan sekerja, pengorbanan individu dan sebagainya dalam pekerjaannya. Sementara *outputs* adalah ganjaran yang diterima seperti gaji, faedah, pencen, komisen, bonus, kenaikan pangkat, penghargaan seperti diberi pujian, ucapan terima kasih dan peluang lawatan ke luar negri, latihan serta peluang untuk perkembangan karier.

Dalam Teori Persamaan Adam, kepuasan pekerja diukur pada perbandingan antara *inputs* dan *outputs*. Jika sekiranya pekerja merasakan bahawa ada keseimbangan antara *inputs* dan *outputs* maka itu dianggap sebagai ada keadilan dan pekerja akan merasa puas hati dan lebih bermotivasi melakukan pekerjaannya. Sekiranya berlaku ketidakseimbangan maka pekerja akan merasa tidak puas hati dan ini akan menurunkan motivasi kerja. Menurut teori ini, dalam semua persekitaran pekerjaan, seseorang akan membuat perbandingan antara inputnya (berapa banyak usaha yang disumbangkan pada kerja) dengan output (berapa banyak ganjaran yang diterima daripada kerja).

Selepas itu, pekerja akan membuat perbandingan dengan usaha (*input*) dan hasil ganjaran (*output*) diri sendiri dengan rakan sekerjanya pula. Pekerja akan membandingkan ganjaran yang diterimanya dengan ganjaran yang diterima oleh individu-individu lain. Jika nisbah ini sama, pekerja akan merasa layanan dan ganjaran yang diberikan adalah sama rata dan adil. Oleh itu pekerja akan lebih bermotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Keadaan ini seterusnya akan mewujudkan kepuasan kerja bagi

pekerja. Sekiranya mereka merasakan wujud ketidakadilan apabila dibandingkan dengan rakan sejawat (*other referent*), maka akan wujud ketidakpuasan dan ini akan menurunkan motivasi kerja.

Terdapat kajian menyokong bahawa kepuasan kerja seseorang pekerja itu menurun apabila kadar *input-output* rendah berbanding rakan sekerjanya. Kajian Lord dan Hohenfield (1979) menunjukkan bahawa kepuasan kerja dan motivasi seseorang pekerja meningkat apabila rakan sekerjanya menerima sekatan yang sesuai dengan tingkah lakunya. Ini bermakna apabila prestasi tinggi, ahli-ahli kumpulan diberi ganjaran atau apabila prestasi buruk, ahli kumpulan diberi dendaan, kepuasan dan motivasi kumpulan itu akan meningkat. Satu lagi keputusan kajian lain yang menggunakan teori ini ialah pekerja memilih bekerja kuat berbanding pekerja lain yang diberi ganjaran (gaji dan bonus) yang sama jika pekerja itu berasa ia tidak ditipu. Sekiranya pekerja itu dipaksa bekerja kuat dan menerima gaji yang sama dengan pekerja lain yang tidak dipaksa bekerja kuat, pekerja berkenaan akan berasa tidak puas dalam pekerjaan (Cropanzano dan Folger, 1989).

Berhubung dengan Teori Persamaan Adam di atas, fenomena ini pernah berlaku pada suatu ketika dahulu dalam pemberian ganjaran dan penilaian prestasi kepada pegawai perkhidmatan awam termasuklah guru dan pensyarah. Fauziah Noordin dkk. dalam kajiannya terhadap 3400 guru-guru di 340 sekolah rendah di Semenanjung Malaysia mendapati guru-guru merasa sangat tidak puas hati dengan beberapa perkara antaranya, peluang kenaikan pangkat, ganjaran dan prosedur laporan penilaian prestasi. Lebih-lebih lagi dalam pemberian markah penilaian prestasi sehingga timbul isu guru yang pandai mengangkat kaki bos tidak perlu bekerja keras untuk mendapat markah prestasi yang tinggi dan seterusnya mendapat ganjaran tahunan.

Jika perkara ini berlanjutan tentulah akan melemahkan semangat dan melunturkan motivasi bagi guru-guru dan pensyarah yang begitu komited untuk melakukan pekerjaannya. Mula tahun 2003 Sistem Saraan Baru (SSB) telah diganti dengan Sistem Saraan Malaysia (SSM) dimana sistem penilaian prestasi hanya sebagai satu syarat untuk mendapatkan ganjaran kenaikan gaji secara melintang. Pegawai perkhidmatan perlu berusaha keras untuk belajar dan perlu lulus PTK dengan cemerlang sebagai syarat utama kenaikan gaji secara melintang dan lulus PTK sebagai syarat minimum untuk diperakukan bagi kenaikan pangkat.

Melalui cara baru ini penjawat awam tidak akan membuat perbandingan dengan rakan sekerja berkenaan dengan ganjaran, kenaikan pangkat maupun pemberian kenaikan gaji secara melintang sebab semuanya kini bergantung kepada usaha diri sendiri untuk lulus dengan cemerlang dalam PTK.

2.4 Kajian Lampau Berkaitan Kepuasan Kerja

Kajian lepas mendapati kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor iaitu merangkumi kuasa, cabaran kerja dan kepentingan individu. Kepuasan daripada segi ganjaran seperti gaji, penghargaan, kenaikan pangkat, keadilan dan persamaan yang mereka dapati daripada pihak pentadbiran dan bertepatan dengan kehendak individu itu menjadi satu motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sementara itu kepuasan dari segi keadaan pekerjaan bergantung kepada kesesuaian kehendak fizikal manusia dan tahap pencapaian matlamat kerja yang diharapkan daripada mereka.

2.4.1 Kajian dalam negara terhadap Kepuasan Kerja

Ghazali Othman (1979) telah mengkaji kepuasan kerja di kalangan guru tetap sekolah rendah dan menengah di negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Dalam kajiannya seramai 1,600 orang sampel telah digunakan. Hasil kajian mendapati guru-guru Melayu lebih berpuas hati dengan faktor-faktor kenaikan pangkat dan gaji berbanding dengan guru-guru bukan Melayu. Didapati juga tiada hubungan yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan faktor status dan reputasi.

Noran Fauziah (1993) dalam kajiannya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan 43 orang pengetua di Sekolah Menengah Harian di Melaka mendapati dimensi gaji merupakan aspek yang mempunyai korelasi signifikan dengan kepuasan kerja. Nawi (1989) telah menjalankan kajian kepuasan kerja dalam kalangan 47 guru-guru sekolah menengah dan mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan ganjaran gaji. Beliau mendapati faktor gaji menjadi sumber kepuasan kerja melalui perbandingan jumlah gaji antara pekerja berdasarkan tempoh perkhidmatan (Greenberg, 1987).

Abdul Fatah dan Kotlik (1986) dalam kajiannya terhadap pensyarah-pensyarah di universiti mendapati bahawa wujud perkaitan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pendapatan. Pensyarah universiti yang mempunyai pendapatan lebih daripada RM3000 sebulan lebih berpuas hati jika dibandingkan dengan pensyarah yang kurang daripada RM2000 sebulan. Kajian yang dilaksanakan oleh Han (1994) dan Kirby dan Grissmer (1993) melaporkan bahawa gaji yang tinggi adalah faktor utama untuk mengekalkan seseorang dalam profesion perguruan.

Abdul Ghani (1994) mendapati bahawa hubungan interpersonal guru-guru dengan para pengetua dan rakan sejawat sangat memberi kesan terhadap ketidakpuasan kerja. Begitu juga kajian Baharum (1998) dan Nawi (1989) mendapati bahawa punca utama ketidakpuasan kerja datang dari perhubungan staf yang negatif. Kajian Mohd Yusof (1997) seperti pengagihan kerja yang tidak adil, perbezaan dan pertikaian peribadi, sistem komunikasi yang lemah dan kurangnya semangat berpasukan antara pekerja akan menyebabkan tekanan dalam kerja.

Ismail (1989) dalam kajiannya mendapati bahawa ramai guru yang memerlukan amalan pentadbiran yang adil dalam sistem sekolah bagi mendorong mereka bertugas dengan lebih berkesan. Ramai guru yang merasakan amalan pentadbiran sebagai faktor yang terpenting. Sistem pentadbiran sekolah hendaklah dipimpin dengan baik untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja guru. Beliau yang juga mengkaji aspek perkhidmatan ke atas guru sekolah menengah di negara ini mendapati guru menganggap aspek gaji dan kenaikan pangkat sebagai faktor penting yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat.

Lim Ting Seng (1995) dalam kajiannya terhadap guru-guru di 10 buah SRJK (C) di Kelantan, mendapati bahawa 92.9% guru mempunyai kepuasan kerja yang sederhana. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan jantina, taraf pendidikan dan pengalaman mengajar guru. Bagaimana pun kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan guru berdasarkan gred sekolah.

Nor Salina Saidin (1995) dalam kajiannya mendapati 59.9% di kalangan pensyarah di universiti tempatan merasa tidak mempunyai kepuasan kerja dan mempunyai niat untuk berhenti kerja. Masalah ini tentunya akan meninggalkan kesan yang negatif ke atas institusi dalam aspek kos gantian dan kerja yang terganggu. Selain itu, matlamat kerajaan untuk mencapai visi bagi melahirkan masyarakat yang berasaskan pengetahuan juga akan turut terjejas.

Lui Ah Kan (1997) dalam kajiannya di kalangan staf makmal sekolah-sekolah menengah di Daerah Kuala Muda/Yan Kedah mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan kerja staf makmal berdasarkan jantina, umur, keturunan/kaum, status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan.

Kajian Ghazali (1997) telah menunjukkan 38.7% guru di Malaysia berada pada tahap kepuasan kerja yang rendah, ini disebabkan mereka sering berasa tertekan dan kurang bersemangat semasa melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Ada setengah guru pula telah berhenti kerja sebelum masa bersara dengan alasan beban tugas yang semakin berat.

Shahbudin bin Mohamad (1997) dalam kajiannya beberapa dapatan menunjukkan 72 peratus Guru Penolong Kanan (GPK) berpuas hati dengan pekerjaan secara keseluruhan. Secara keseluruhan GPK berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi. Daripada enam faktor kepuasan kerja hanya faktor gaji dan peluang kenaikan pangkat menunjukkan peratus kepuasan kerja yang rendah. Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara GPK yang telah berkahwin dengan yang masih bujang dan antara GPK yang bertugas di bandar dengan mereka yang bertugas di luar Bandar

Mohd. Yusof Bin Hj Hassan (1997) dalam kajiannya mengenai kepuasan kerja di kalangan guru-guru SMT Rompin mendapati beberapa dapatan menunjukkan empat daripada enam faktor kepuasan kerja berada pada tahap yang tinggi. Faktor-faktor tersebut ialah pekerjaan secara am, rakan dalam pekerjaan, penyeliaan dalam pekerjaan, dan pekerjaan sekarang. Sementara itu dua faktor lagi iaitu gaji dan peluang kenaikan pangkat adalah pada tahap kepuasan kerja yang rendah.

Ahmad Shukran (1997), telah menjalankan kajian terhadap 92 orang guru agama yang mengajar di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin dengan menggunakan soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI). Hasil kajian menunjukkan bahawa guru berpuas hati dengan keadaan pekerjaan, gaji, penyeliaan, rakan sekerja tetapi mereka tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Ini menunjukkan bahawa kenaikan pangkat merupakan faktor yang paling dominan sebagai penyebab ketidakpuasan hati terhadap pekerjaan.

Rozali Bin Salleh (1997) dalam kajiannya menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja pensyarah-pensyarah berbeza mengikut faktor-faktor kerja. Pensyarah-pensyarah didapati tidak berpuas hati dengan keadaan gaji, corak penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat. Sebaliknya pula, pensyarah-pensyarah berpuas hati dengan keadaan pekerjaan, rakan sekerja dan pekerjaan keseluruhan. Perbezaan yang signifikan juga didapati di antara umur dengan peluang kenaikan pangkat di mana responden yang berumur 50-55 tahun tidak berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat berbanding dengan mereka yang berumur 45-49 tahun. Di samping itu, tahap kepuasan kerja keseluruhan menunjukkan 54.7% responden tidak berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat.

Ahmad Shukran Bin Mohamad (1997) dalam kajiannya terhadap kepuasan kerja guru agama di sekolah menengah Daerah Pekan dan Rompin Pahang menunjukkan guru

berpuas hati dengan keadaan pekerjaan sekarang, gaji, penyeliaan, rakan sejawat dan pekerjaan secara am, tetapi mereka tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Ini menunjukkan bahawa kenaikan pangkat merupakan faktor yang paling dominan sebagai penyebab ketidakpuasan hati terhadap pekerjaan.

Mohamad Ali Roshidi Bin Ahmad (1998) dalam kajiannya menunjukkan bahawa (a) iklim organisasi sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. (b) Faktor sosio-demografi: jantina, umur, pengalaman kerja dan kelayakan akademik mempunyai kaitan rapat dalam mempengaruhi hubungan di antara kepuasan kerja dan persepsi guru-guru terhadap iklim organisasi sekolah. (c) Taraf perkahwinan tidak mempengaruhi persepsi guru-guru terhadap iklim organisasi. Kesimpulannya, sekolah-sekolah di Daerah Padang Terap didapati mempunyai iklim berautonomi dan kurang terbuka. Tingkahlaku pengetua telah dipersepsikan sebagai bertimbang rasa, mendesak dan pengasingan, serta didapati kurang berinteraksi secara tidak formal dengan guru-guru.

Lee Hoo Nee (2002) dalam kajiannya terhadap 100 anggota PDRM mendapati tekanan kerja yang tinggi telah menyebabkan kepuasan kerja menurun dan akhirnya menyebabkan juga personaliti menurun. Dalam kajian Lee Li Yeang (2001) mengenai tekanan kerja dalam kalangan pekerja bank swasta mendapati wujud hubungan antara tekanan kerja dengan kesihatan fizikal. Dapatan ini menyokong kajian yang pernah dijalankan oleh Lim Ngok Moi (1998) sebelum ini yang mendapati tekanan kerja telah menyumbang kepada kesihatan fizikal dan mental. Semakin tinggi tekanan kerja kepuasan kerja dan kesihatan individu semakin menurun.

Mohamad Rodhi Abd Rahman (2003) dalam kajiannya mendapati salahlaku pelajar, bebanan kerja, kekangan masa dari sumber, gaji dan kemudahan menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tahap stres guru sekolah menengah luar bandar. Manakala tahap stress guru sekolah menengah dalam bandar mempunyai hubungan yang signifikan dengan salahlaku pelajar, bebanan kerja dan kekangan masa dan sumber. Dilihat dari segi pengaruh kekangan masa dan sumber memberikan pengaruh yang paling tinggi kepada tahap stres guru sekolah menengah luar bandar dan guru sekolah menengah dalam bandar. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap stres guru berdasarkan umur, jantina dan tempoh perkhidmatan. Tidak juga terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap stres guru sekolah menengah luar dan guru sekolah menengah dalam bandar.

Chua Bee Seok (2004) dalam kajiannya terhadap guru-guru di Kota Kinabalu mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan sumber stress pekerjaan, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental berdasarkan jantina. Terdapat 4 sumber utama sumber stress guru-guru di sekolah rendah dan sekolah menengah iaitu terlalu banyak kerja, bayaran gaji, membawa kerja balik ke rumah dan tugas-tugas pentadbiran yang tidak berkaitan dengan P&P.

Liew Siew Fong (2004) dalam kajiannya menyatakan bahawa 63 peratus guru-guru SJK(C) mengalami tekanan kerja pada paras sederhana, 16.3 peratus guru-guru SJK(C) pada paras yang normal dan 20 peratus mengalami tekanan kerja pada paras tinggi dan sangat tinggi.

Ilhaamie Abdul Ghani (2005) mendapati tahap kepuasan kerja pensyarah di Akademik Pengajian Islam (API) dan Fakulti Bahasa dan Linguistik (FBL) di UM adalah pada

tahap yang tinggi. Oleh itu 95.5% pensyarah di API dan 84.5% pensyarah di FBL menyatakan bahawa mereka akan bekerja sebagai pensyarah sehingga pencen dan merasa bangga bekerja sebagai pensyarah. Kajian ini juga mendapati status perkahwinan, kelayakan akademik dan umur mempengaruhi tahap kepuasan pensyarah di FBL manakala di API, gaji asas, umur dan tempat mempengaruhi kepuasan kerja para pensyarah.

Kajian Jainabee (1992) yang dijalankan ke atas guru-guru sekolah rendah di Kedah mendapati mereka yang sudah berkahwin mencapai kepuasan kerja yang tinggi berbanding dengan mereka yang masih bujang. Walau bagaimanapun, dalam kajian yang dilaksanakan oleh Sumaini (2001) terhadap pensyarah-pensyarah Politeknik Shah Alam mendapati bahawa tidak wujudnya perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja dari segi status perkahwinan guru.

Rahmad Sukor Abd Samad dan Gooi Ai Wei. (2005) dalam kajiannya terhadap guru-guru di Wilayah Persekutuan mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja, tetapi hubungan adalah lemah 0.243. Bagi sekolah yang mempunyai iklim positif, guru-guru sekolah tersebut mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam erti kata lain iklim sekolah akan mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru.

Fatimah Hanum (2007) dalam kajiannya menunjukkan terdapat kesan-kesan yang signifikan dan hubungan antara persekitaran kerja fizikal dan sikap pekerja. Didapati perbezaan ruang pejabat dan jenis pekerjaan memberikan kesan terhadap tahap kepuasan hati pekerja. Penjawat awam yang melahirkan kepuasan hati terhadap persekitaran

tempat kerja seperti perkakasan dan kemudahan yang disediakan juga melahirkan perasaan puas hati terhadap pekerjaan dan berkait dengan komitmen terhadap organisasi.

Chan Yuen Fook & Gurnam Kaur Sidhu (2007) dalam kajiannya terhadap 175 orang guru di Negeri Sembilan mendapati tekanan guru berada pada tahap sederhana dan kepuasan guru pula melebihi tahap sederhana. Selain itu kajian ini juga mendapati bahawa terdapat hubungan sederhana yang positif dan signifikan antara stail kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru.

Mohd Nor Bin Jaafar (2007) dalam kajiannya terhadap 800 orang guru di Kedah, Perlis dan Pulau Pinang mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku kepimpinan pengajaran guru besar dengan komitmen dan kepuasan kerja guru sama ada di sekolah berkesan maupun di sekolah kurang berkesan.

Woo Yoke Ling (2007) dalam kajiannya terhadap 326 orang guru-guru teknikal dan vokasional dari 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor mendapati guru berada pada tahap kepuasan yang sederhana. Tahap kepuasan yang tinggi hanya pada tiga dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, penyeliaan, dan rakan sekerja. Bagi dimensi gaji dan peluang kenaikan pangkat pula, responden hanya berada pada tahap kepuasan sederhana sahaja. Hasil kajian juga menunjukkan kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional adalah dipengaruhi oleh faktor demografi mereka. Bagi susunan kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan pula, dimensi peluang kenaikan pangkat dan gaji adalah amat dititikberatkan oleh guru-guru teknikal dan vokasional. Seterusnya diikuti dengan dimensi penyeliaan, keadaan pekerjaan pada masa sekarang, dan rakan sekerja yang merupakan dimensi-dimensi yang kurang dipentingkan oleh para guru teknikal dan vokasional.

Woo Sew Fun (2008) dalam kajiannya terhadap guru-guru SJK (C) di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur mendapati guru-guru mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana. Faktor-faktor yang menjadi penyebab kepada tekanan antara lain ialah karenah pelajar, faktor bebanan tugas, faktor kekangan masa dan faktor penghargaan.

Dalam beberapa kajian dalam negara di atas didapati kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh faktor beban kerja, masalah pelajar, tugas pentadbiran yang tidak berkaitan dengan P&P, amalan pentadbiran, stail kepimpinan pengetua, kekangan masa, penghargaan, kenaikan pangkat dan gaji. Ketidakpuasan guru lebih kepada kenaikan pangkat dan gaji. Kepuasan kerja sangat penting kerana ia akan mempengaruhi keberkesanan dan kesejahteraan hidup individu yang tentunya akan mempengaruhi pencapaian matlamat dan produktiviti sesuatu organisasi atau institusi.

2.4.2 Kajian Luar Negara Tentang Kepuasan Kerja

Dalam satu kajian di Israel, Avi-Itzhak (1988) mendapati guru sangat berpuashati dengan dua perkara asas dalam kerja iaitu jaminan kerja dan perhubungan sosial antara staf. Suthep (1986) mengkaji perbezaan kepuasan kerja antara ahli fakulti di beberapa kolej perguruan di negara Thailand. Kajian beliau mendapati faktor yang ketara memberikan ketidakpuasan kerja ialah perhubungan dengan staf, pengagihan kerja dan tanggungjawab. Kemudiannya diikuti oleh pencapaian dalam kerja, pengiktirafan tugas, suasana kerja, perkembangan kerjaya, polisi dan pentadbiran, gaji dan tingkat penyeliaan.

Kajian juga menegaskan bahawa pekerja akan berpuas hati dengan ahli dalam pekerjaan itu seperti penyelia, orang bawahan, rakan sekerja dan pihak pengurusan sekiranya mereka dapat membantu dalam mencapai matlamat kerjanya serta berkepentingan dalam kerjanya (Locke, 1976).

Sementara itu Zaccaro dan Stone (1988) pula dalam kajiannya terhadap pekerja di sebuah kilang pengeluaran bahan kimia berpuas hati dengan kerja mereka dari segi keadaan fizikal, kebebasan untuk menggunakan kebolehan sendiri dalam kerja dan terdapatnya peluang untuk melakukan perkara berbeza terhadap kerja itu. Di samping itu, mereka juga berpuas hati dengan gaji, penghargaan, jumlah jam bekerja, keselamatan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan organisasi, pentadbiran organisasi dan kepekaan majikan terhadap cadangan yang diberikan.

Tekanan di tempat kerja mempunyai perkaitan negatif yang tinggi dengan kepuasan kerja (Pavett, 1986). Di samping itu juga, kajian ini mendapati tekanan di tempat kerja bukan saja mempengaruhi pekerja tetapi keluarganya. Biasanya pekerja yang menghadapi tekanan akan membawa balik masalah tempat kerjanya ke rumah dan menyebabkan peranannya sebagai ahli keluarga akan terjejas. Wall dan Nolan (1986) menggariskan beberapa kesimpulan hasil daripada kajiannya mengenai ketidakadilan, kepuasan dan konflik dalam suatu kumpulan kerja. Kesimpulan tersebut ialah: pertama, keadaan yang tidak mempunyai konflik menghasilkan kepuasan dan mengurangkan ketidakadilan; kedua, sekiranya ketidakadilan meningkat, kepuasan akan menurun dan perasaan konflik meningkat; ketiga, kebanyakan ketidakadilan adalah berkaitan dengan manusia dan kurang berkaitan dengan tugas; dan keempat, ketidakadilan mempunyai perkaitan negatif dengan kepuasan kerja dan perkaitan yang positif dengan konflik.

Keadaan fizikal persekitaran kerja juga mempunyai kesan terhadap reaksi dan sikap perlakuan manusia. Kajian dibuat terhadap 109 orang kerana mendapati kepadatan pekerja, cahaya, sekatan penghadang antara pekerja dan jarak antara pekerja mempengaruhi 31% daripada kepuasan kerja. Pekerja akan merasa ketidakpuasan kerja sekiranya wujud faktor keadaan cahaya yang malap, sekatan penghadang serta pekerja yang sedikit. Oleh itu faktor suhu, cahaya lampu, peredaran udara dan kebisingan hendaklah di dalam keadaan yang tidak keterlaluan supaya dapat mengurangkan keadaan yang tidak tenteram. Keadaan bilik yang sempit, tidak teratur, alat kelengkapan dan perabot yang usang, peredaran udara yang tidak selesa, keadaan bersesak-sesak dan bilik rehat yang tidak bersih perlu diberi perhatian supaya keadaan yang selesa dapat diwujudkan (Oldham, 1987).

Kajian Sundstrom (1991) mendapati bahawa keadaan fizikal di tempat kerja seperti bentuk pejabat, ruang, pencahayaan, kebisingan, pemandangan dan kualiti udara boleh mempengaruhi sikap pekerja, kepuasan kerja, komitmen, motivasi dan tahap stres pekerja. Kajiannya mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan keadaan fizikal di tempat kerja.

Sementara itu Lawler dan Porter (1967) mendapati sebab-sebab kepuasan kerja menjadi begitu penting kerana ia berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang. Seterusnya beliau menyatakan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi di samping mengurangkan kes-kes perletakan jawatan dan ponteng kerja. Pendapat ini disokong oleh Ostroff (1992) yang telah menjalankan kajian terhadap guru dari 298

sekolah. Beliau mendapati bahawa organisasi yang mempunyai ramai pekerja berpuas hati dengan kerja lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai kurang pekerja. Beliau mendapati kepuasan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang positif dengan pencapaian akademik dan prestasi pentadbiran manakala faktor guru berhenti kerja berkait rapat secara negatif dengan kepuasan bekerja. Hal ini disebabkan oleh pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya dan biasanya merupakan pekerja yang produktif serta memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerjanya.

Kajian Quarstein et al., (1992) terhadap pelajar yang bekerja mendapati, di samping faktor tetap seperti gaji, peluang kenaikan pangkat, keadaan gaji, polisi syarikat dan penyeliaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat satu lagi faktor yang dikenali sebagai faktor semasa yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor yang wujud secara spontan ini seperti ucapan penghargaan selepas kerja, membenarkan pekerja berehat selepas menyelesaikan kerja yang rumit dan pemberian hadiah oleh majikan atau rakan apabila ia digabungkan dengan faktor tetap akan memberikan kesan yang lebih kepada kepuasan kerja individu.

Judge & Watanabe (1994) mengatakan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup bersifat timbal-balik (*reciprocal*). Stevens et.al. (2002) dalam kajiannya mendapati bahawa tekanan di tempat kerja akan mempengaruhi kualiti hidup berkeluarga. Ini bermakna kepuasan kerja akan memberi kesan kepada kepuasan hidup atau kesejahteraan hidup. Begitu juga kesejahteraan hidup akan memberikan kesan kepada kepuasan kerja. Pendapat ini disokong oleh Thomas & Ganster (1995) yang mengatakan bahawa kajian literatur menunjukkan bahawa ada hubungan yang konsisten antara kepuasan hidup dengan depresi. Individu tidak akan dapat berfungsi dengan

berkesan jika ia dalam keadaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan (Smith, 1993)

Dinham dan Scott (2000) dalam kajiannya terhadap 829 guru di tujuh buah sekolah kerajaan di Sydney Barat, Australia mendapati bahawa kepuasan kerja berkait rapat dengan faktor sekolah iaitu kepimpinan, iklim, infrastruktur dan reputasi sekolah. Ini bererti tahap kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif dengan faktor tersebut. Semakin baik faktor sekolah maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja guru-guru.

Judge T.A. et al. (2001) dalam kajiannya mendapati terdapat hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja bagi kerja yang lebih kompleks (seperti dalam bidang profesional) berbanding dengan kerja yang kurang kompleks. Oleh itu kepuasan kerja dapat meramal keberkesanan kerja dan hubungannya adalah lebih kuat bagi bidang kerja profesional.

Daripada teori-teori kepuasan kerja, kajian dalam dan luar negeri dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja adalah banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan pekerja akan kehilangan minat kerja dan ini akan memberi kesan bukan sahaja terhadap prestasi kerja tetapi juga kepada kualiti kehidupan seseorang itu.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan tentang kaedah yang digunakan dalam menjalankan kajian ini. Aspek yang akan dibincangkan termasuklah rekabentuk kajian, populasi dan sampel kajian, instrumen kajian, lokasi kajian, kajian rintis, pentadbiran soal selidik dan prosedur menganalisis data.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah menggunakan kaedah kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk menjawab persolan kajian. Kelebihan kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik ialah penyelidik akan dapat memperolehi maklumat daripada responden dalam skala yang lebih ramai dalam masa yang singkat di samping dapat menjimatkan kos pentadbiran. Sebagaimana yang dikatakan oleh Jacobs dan Ary (1990) bahawa kebaikan menggunakan soal selidik ialah ianya boleh melibatkan responden yang lebih ramai, secara lebih meluas dan menyeluruh. Tambahan pula penggunaan soal selidik adalah lebih praktikal jika kajian sampel adalah besar (Mohd. Majid Konting, 1990). Selain itu Rohana Yusuf (2003) mengatakan kaedah tinjauan adalah kajian yang dijalankan bertujuan untuk menyelidiki dan menerangkan sesuatu fenomena. Oleh itu kajian tinjauan untuk mendapatkan maklumat kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di IPG adalah sesuai di gunakan.

Menurut Mohd. Majid Konting (2000) terdapat berbagai-bagai jenis kajian deskriptif yang sering digunakan dalam bidang penyelidikan pendidikan antara lain adalah kajian tinjauan, kajian korelasi, kajian perkembangan, kajian susulan, kajian kes, analisis dokumen dan analisis kecenderungan. Dalam kajian ini penyelidik menggabungkan dua reka bentuk seperti berikut: iaitu kajian tinjauan (*survey*) secara deskriptif yang bertujuan untuk mengenal pasti ciri-ciri yang terdapat dalam sesuatu populasi dan kajian penjelasan (*explanation*). Tujuan adalah untuk mengenal pasti tahap perkaitan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tak bersandar.

Kajian ini berbentuk kuantitatif dan akan menggunakan soal selidik terpiawai untuk mengumpul maklumat dan data daripada responden. Pemilihan kaedah kuantitatif bagi kajian ini adalah berdasarkan kepada beberapa faktor berikut:

- Persoalan kajian ini memerlukan penjelasan yang jitu dalam bentuk numerik dan hasil kajian akan dapat dijelaskan dalam bentuk perkiraan statistik.
- Kaedah kuantitatif sesuai digunakan kerana objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti kepuasan kerja pensyarah, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan secara deskriptif dalam bentuk numerik seperti min dan peratus.
- Ia boleh menentukan perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina, pengalaman mengajar dan jumlah pendapatan bulan dengan analisis ujian-*t* dan *ANOVA* Satu Hala.
- Kaedah kuantitatif juga digunakan kerana objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti perkaitan antara kepuasan kerja pensyarah dengan keberkesanan

secara kolektif dan kesejahteraan secara deskriptif. Hubungan pembolehubah tak bersandar dan bersandar akan mudah dianalisis menggunakan korelasi Pearson.

- Pendekatan kuantitatif lebih tertstruktur, makna yang lebih jelas, bercorak linear, mempunyai penjadualan yang jelas dan menumpukan kepada hasil. Ini membolehkan pengukuran fakta kajian dilakukan dengan lebih objektif berbanding dengan menggunakan pendekatan kualitatif.
- Penggunaan responden yang lebih ramai akan mempengaruhi tahap kebolehppercayaan dan hasil kajian dapat digeneralisasikan.
- Selain itu juga dapat mengelakkan bias yang keterlaluan. Faktor ini penting untuk menjadikan sesuatu kajian itu lebih bernilai, objektif dan dapat digeneralisasikan. Suatu kajian yang bias dan mempunyai kepentingan tertentu tidak berguna dan tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

3.3 Populasi dan Persampelan

Menurut Mohd. Majid Konting (1990) penggunaan saiz sampel perlu digalakkan melebihi 30 unit dengan andaian bahawa taburan normal biasanya dipenuhi apabila saiz sampel melebihi 30 unit. Dengan pertambahan saiz sampel akan lebih mewakili populasi dan mengurangkan ralat persampelan. Beliau seterusnya menyatakan bahawa kajian mengkehendaki ketepatan sepenuhnya dalam penyelidikan dilakukan dan menganggar populasi pada paras keyakinan 100 % kerana dengan cara ini tiada ralat persampelan berlaku.

Populasi kajian adalah seramai 120 orang yang terdiri dari Pengarah, Timbalan Pengarah dan para pensyarah yang bertugas di Institut Perguruan Guru Malaysia Kampus Gaya Kota Kinabalu Sabah. Populasi ini meliputi pensyarah yang memegang pelbagai jawatan dalam organisasi pendidikan seperti Pengarah, Ketua Jabatan, Ketua Unit, Kaunselor, penyelaras-penyelaras akademik dan ko-kurikulum, tutor dan pensyarah akademik.

Pemilihan sampel kajian dilakukan secara persampelan rawak berstrata (*stratified random sampling*). Cara ini dipilih sebab pengkaji mempunyai senarai nama pensyarah dan mereka yang terpilih daripada senarai nama tersebut dijadikan sampel kajian. Populasi pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu terdiri daripada ialah 61 orang (50.8%) perempuan, manakala bakinya 59 orang (49.2%) adalah pensyarah lelaki. Berdasarkan peratusan tersebut maka pengkaji akan memilih 50.8% daripada strata pensyarah perempuan dan 49.2% daripada strata pensyarah lelaki. Ini bererti seramai 80 orang pensyarah akan dipilih untuk menjadi sampel kajian seperti dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1: Populasi dan Sampel kajian

Jantina	Lelaki	Perempuan	Jumlah
Populasi Kajian	59	61	120
Sampel Kajian	39	41	80
Peratus	49.2%	50.8%	100

Selepas mendapatkan bilangan sampel yang diperlukan, kaedah pemilihan sampel kajian dimulakan dengan cara membahagikan senarai nama pensyarah mengikut jantina. Pensyarah perempuan akan dinomborkan dari 1 hingga 61, manakala pensyarah lelaki

akan dinomborkan dari nombor 1 hingga 59 berdasarkan kepada pecahan sebenar populasi kajian. Seterusnya para pensyarah yang berada pada nombor ganjil daripada kedua-dua senarai tersebut akan dipilih sebagai sampel kajian sehinggalah mencukupi 80 orang. Kaedah ini sangat mudah dan menjimatkan masa serta dapat mengurangkan faktor bias dalam kajian. Seandainya tidak dilakukan secara rawak ada kemungkinan pengkaji yang menjalankan penyelidikan hanya memilih sampel yang diyakini akan menyokong hipotesis kajiannya sahaja.

3.4 Instrumen Kajian

Bagi menjalankan kajian ini, instrumen berbentuk soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat dan data yang diperlukan untuk menjawab objektif kajian. Untuk kajian ini telah menggunakan dan mengubahsuai soal selidik *Job Description Index* (JDI) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Malaysia pada tahun 1990 oleh beberapa orang pengkaji dengan bantuan pakar-pakar dari Institusi Bahasa dan Kesusasteraan Malaysia. JDI diberi perhatian kerana sifatnya ringkas, mudah difahami dan tidak menggunakan banyak perkataan. Soal selidik ini telah banyak digunakan dan telah terbukti kesahan dan kebolehpercayaannya. Antaranya Shahri (1999) telah menggunakan soal selidik JDI ini dalam kajiannya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah dan sekolah menengah dalam Negeri Sarawak. Di samping itu, Sumaini (2001) dalam kajiannya terhadap 200 orang pensyarah Politeknik Shah Alam telah menggunakan soal selidik JDI ini sebagai instrumen kajiannya. Selain itu, kajian mengenai kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Daerah Batu Pahat yang dijalankan oleh Naseem Bibi (2003) juga telah menggunakan soal selidik JDI sebagai instrumen kajiannya.

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik yang mempunyai 37 item yang dibahagikan kepada empat bahagian seperti berikut: Bahagian A: Maklumat Diri, Bahagian B: Kepuasan Kerja; dan Bahagian C: Keberkesanan pensyarah secara kolektif dan Bahagian D: Kesejahteraan hidup.

Bahagian A: Soal Selidik Maklumat diri

Bahagian A adalah soal selidik yang berkaitan dengan maklumat diri responden. Antara item yang dimuatkan dalam bahagian ini ialah untuk mendapatkan data peribadi responden seperti jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek utama yang diajar dan pendapatan bulanan.

Bahagian B: Kepuasan Kerja

Soal Selidik mengenai kepuasan kerja pensyarah diringkaskan menjadi 16 item iaitu soalan 1-16. Soalan yang ditanyakan berkaitan dengan pekerjaan secara keseluruhan, tanggungjawab yang diamanahkan, makna kerja sebagai pensyarah, kebebasan, menggunakan kebolehan dan pengetahuan, keselesaan dengan waktu kerja, hubungan rakan sekerja, persekitaran di tempat kerja, pihak pengurusan, peluang kenaikan pangkat, pengiktirafan yang diterima, dihargai sebagai individu, gaji, tahap pengaruh pensyarah dan jaminan pekerjaan di IPG. Item-item ini digunakan untuk mengukur persepsi pensyarah terhadap kepuasan kerja mereka sebagai seorang pensyarah di IPG.

Bahagian C: Keberkesanan Pensyarah Secara Kolektif

Soalan dalam bahagian C meliputi 12 item iaitu soalan 1-12 yang berkaitan dengan keberkesanan dalam melaksanakan P&P, mengembangkan dan membimbing kreativiti para pelajar dalam bidang akademik, mengamalkan undang-undang dan peraturan IPG, memastikan pelajar mematuhi peraturan IPG, kemampuan menangani pelajar-pelajar

bermasalah, kemampuan untuk membantu pelajar merasa selamat ketika berada di IPG dan sejauhmana pensyarah mengamalkan undang-undang dan peraturan IPG bagi membantu pelatih guru. Item-item tersebut mengukur kemampuan para pensyarah untuk menjalankan tugas di IPG.

Bahagian D: Kesejahteraan Hidup

Bahagian D mengandungi 9 item iaitu soalan 1-9 yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup sebagai seorang pensyarah di IPG. Soalan bahagian ini tertumpu kepada pertanyaan tentang taraf kehidupan, kesihatan, apa yang dicapai setakat ini, hubungan personal, keselamatan, perasaan sebagai anggota masyarakat dan jaminan masa depan sebagai seorang pensyarah. Item-item tersebut mengukur persepsi pensyarah terhadap keadaan kehidupan masa kini sebagai seorang pensyarah.

Pada bahagian B responden akan menjawab item-item tentang tahap kepuasan kerja. Maklumat diperolehi melalui item-item yang perlu dijawab berdasarkan Skala Likert 5 poin (Koohang, 1989; Muir-Herzig, 2004). Contoh item “Kerja anda secara keseluruhan di IPG ini? Responden dikehendaki menandakan betapa benar item tersebut menerangkan perasaan atau sikapnya, dengan memilih satu angka di antara 1 hingga 5. Jika responden memilih "1", ini bermaksud perasaan/sikap paling tidak puas hati dengan kerja. Tandaan "5" bermakna perasaan/sikap yang diterangkan dalam item sangat mencerminkan perasaan responden yang sangat berpuashati.

Pada bahagian D contoh item kedua ialah ‘kesihatan anda’. Jika responden memilih "1", ini bermaksud perasaan/sikap paling tidak puas hati tahap kesihatan. Tandaan "5" bermakna perasaan/sikap yang diterangkan dalam item sangat mencerminkan perasaan

responden yang sangat berpuashati dengan kesihatan masa kini. Likert 5 poin untuk kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup pensyarah boleh dirujuk dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2 : Menunjukkan Pemarkatan Tahap Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup Pensyarah di IPG Kota Kinabalu Skala Likert 5 Poin.

Jawapan	Item positif
Sangat Berpuas Hati	5
Berpuas Hati	4
Sederhana	3
Tidak Berpuas Hati	2
Sangat Tidak Berpuas Hati	1

Pada bahagian C responden akan menanda untuk melihat setakat mana responden mampu menjalankan tugasnya. Sebagai contoh item “sejauh manakah pensyarah-pensyarah di IPG mampu menghasilkan pengajaran yang bermakna di kalangan guru pelatih? Jika responden memilih "1", ini bermaksud kurang mampu melaksanakan tugas dalam pengajaran. Tandaan "5" bermakna perasaan/sikap yang diterangkan dalam item sangat mencerminkan perasaan responden yang sangat mampu melaksanakan tugas dalam pengajaran. Skala likert untuk keberkesanan pensyarah secara kolektif boleh dirujuk dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.3 : Menunjukkan Pemarkatan Keberkesanan Pensyarah Secara Kolektif di IPG Kota Kinabalu Skala Likert 5 Poin.

Jawapan	Item positif
Sangat Mampu	5
Mampu	4
Sederhana	3
Tidak Mampu	2
Sangat Tidak Mampu	1

3.5 Lokasi Kajian

Kajian ini akan dijalankan di Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya Kota Kinabalu Sabah (IPG). Pemilihan IPG Gaya sebagai tempat kajian adalah disebabkan oleh beberapa faktor antaranya:

- IPG Gaya Kota Kinabalu merupakan salah sebuah institut pendidikan yang melahirkan guru yang terawal di negeri Sabah.
- Merupakan tempat pengkaji bertugas. Ini akan memudahkan pengkaji mentadbir soal selidik dalam usaha untuk mendapatkan maklumat dan data yang diperlukan dengan lebih cepat. Sekiranya kita membuat kajian di tempat lain belum tentu kita akan memperolehi semula semua soal selidik yang telah diedarkan.
- Pemilihan pensyarah sebagai populasi kajian adalah berdasarkan kepada kenyataan bahawa mereka mempunyai peranan yang sangat besar dalam menentukan kualiti bakal guru yang akan terjun ke masyarakat sebagai tenaga pendidik. Pensyarah yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan

mempengaruhi keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah tersebut. Ini tentulah juga akan mempengaruhi prestasi kerja pensyarah yang seterusnya akan memberi impak yang negatif dalam proses melahirkan guru berkualiti, berilmu, berakhlak, berdaya saing, berinovatif dan bertaraf dunia.

- Kajian serupa belum pernah dilakukan di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu Sabah.

3.6 Kajian Rintis

Kebolehpercayaan merupakan isu yang sangat penting dalam penggunaan sebarang instrumen dalam kajian. Menurut (Syaharom, 1990; Anatasia, 1992; Mohd Najib, 1998) kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan sesuatu alat pengukuran dan menghasilkan skor yang setara apabila ujian itu diulangi. Nilai *alpha Cronbach* yang melebihi .80 adalah tinggi dan alat pengukur tersebut adalah baik dan harus dikekalkan untuk digunakan dalam suatu kajian. Babbie (1998) mencadangkan selepas kajian rintis dijalankan temubual perlu dilakukan terhadap pensyarah-pensyarah untuk mengesan kesilapan, bahasa yang sukar dan mengelirukan sehingga boleh menyebabkan maklumat yang diperolehi tidak tepat. Selain itu, ia juga bertujuan untuk memastikan responden memahami kandungan soal selidik, menentukan masa bagi responden menjawab dan menilai kos yang diperlukan untuk menamatkan kajian ini.

Walau pun soal selidik JDI pernah ditadbir sebelum ini oleh Shahri (1999), Sumaini (2001) dan Naseem Bibi (2003), pengkaji masih melakukan kajian rintis di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu untuk melihat ketekalan dan kebolehpercayaan instrumen yang akan digunakan dalam kajian sebenar. Sebanyak 30 orang pensyarah dijadikan

responden dan responden ini juga termasuk sebagai sampel dalam kajian sebenar. Semua data yang telah diperolehi telah dianalisis dengan SPSS 11.5 untuk menentukan kebolehpercayaan setiap item dan keseluruhan item. Kaedah *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji kebolehpercayaan item. Nilai *Alpha Cronbach* merupakan *reliability coefficient* yang menunjukkan hubungan setiap item dalam satu set soalan. Sekiranya nilai *alpha* hampir kepada satu ia menunjukkan semakin tinggi nilai kebolehpercayaan item tersebut. Bagi tujuan kajian ini, nilai *alpha* minimum yang ditetapkan adalah .60. Nilai yang kurang daripada .60 akan dianggap lemah dan tidak boleh digunakan dalam kajian. Pengkaji akan menyingkirkan mana-mana item jika sekiranya penyingkiran tersebut dapat meningkatkan nilai *alpha* (*Alpha if item deleted*). Bagaimana pun dalam analisis *reliability* tidak terdapat item yang mempunyai nilai *Alpha Cronbach* kurang daripada .60. Oleh itu tidak ada item yang disingkirkan daripada soal selidik ini.

Analisis menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* terhadap keseluruhan 37 item adalah .95 (hampir kepada satu) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.4. Nilai *alpha* yang tinggi membuktikan bahawa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pensyarah, keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu adalah tekal dan stabil untuk digunakan dalam kajian ini. Jadual 3.4 menunjukkan keputusan analisis kajian rintis kebolehpercayaan bagi kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Kampus Gaya kota Kinabalu.

Jadual 3.4: Kebolehpercayaan Item kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah

Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan pensyarah (16 item)	.91
Keberkesanan pensyarah secara kolektif (12 item)	.87
Kesejahteraan hidup pensyarah (9 item)	.94
Nilai keseluruhan 37 item	.95
N = 30	

3.7 Prosedur Pengutipan Data

Langkah pertama ialah menentukan tajuk yang berkaitan dengan bidang yang dipelajari. Penentuan bidang yang dikaji juga dibuat berdasarkan pembacaan kajian lepas dan rujukan daripada perpustakaan, pusat sumber, Bahagian Pendidikan Guru dan Internet. Langkah berikut akan diambil bagi melaksanakan kajian tersebut:

1. Menyediakan kertas cadangan
2. Menghantar kertas cadangan untuk penyemakan
3. Memohon kebenaran untuk membuat penyelidikan daripada bahagian- bahagian yang berkenaan.
4. Menyediakan soal selidik yang mengandungi empat bahagian.
5. Membuat temu janji dengan pihak institut untuk mengedarkan soal selidik.
6. Pengkaji sendiri akan mengedarkan soal selidik kepada responden dan memberi tempoh masa satu minggu untuk mereka menjawab dan mengembalikannya. Soal selidik yang tidak dapat diedarkan akan dimasukkan ke dalam peti surat responden dan mereka akan dihubungi melalui panggilan telefon atau e-mail. Pengkaji akan menemui sendiri responden dari masa ke masa untuk memastikan 80 soal selidik yang diedarkan akan dapat dikutip semula.
7. Memasukkan data menggunakan bantuan komputer (program SPSS 11.5)

8. Membuat penganalisisan data
9. Menulis laporan akhir kajian

3.8 Analisis Data

Data yang dikumpul, disemak dan akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 11.5 (*Statistical Package For Social Science*). Analisis dijalankan selari dengan objektif kajian untuk menjawab semua hipotesis yang dinyatakan dalam bab 1.

3.8.1 Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai

Frekuensi dan peratus digunakan untuk melihat taburan pensyarah berdasarkan jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan sebulan. Min dan sisihan piawai digunakan untuk menilai kecenderungan tentang maklumat tahap kepuasan kerja, keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah di Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya Kota Kinabalu.

3.8.2 Ujian-t

Ujian-*t* digunakan untuk menguji perbezaan min kepuasan kerja pensyarah berdasarkan jantina. Nilai $P < .05$ dijadikan asas untuk menolak hipotesis nol. Jadual 3.6 merupakan panduan untuk menentukan tahap kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah yang dibahagikan kepada tahap tinggi, sederhana dan rendah.

Jadual 3.5 : Panduan Untuk Menentukan Tahap Kepuasan Kerja, Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup.

Skor Min	Tahap
3.67 – 5.00	Tinggi
2.34 – 3.66	Sederhana
1.00 – 2.33	Rendah

3.8.3 Ujian ANOVA Satu Hala (*One Way ANOVA*)

Menurut Sulaiman (2003) Hipotesis Nol merupakan pernyataan tentang sesuatu perkara tetapi menolak pernyataan yang ditunjukkan oleh hipotesis penyelidikan. Hipotesis Nol digunakan untuk menguji hipotesis penyelidikan tersebut sama ada menolak atau menerima salah satu daripada dua pernyataan itu. Terdapat tiga alasan mengapa hipotesis nol diperlukan iaitu pertama agar penyelidik tidak memihak dalam penyelidikan, kedua mematahkan kelaziman dan ketiga akan wujud kemungkinan. hipotesis sememangnya cenderung menjadi benar atau salah dan tidak boleh menjadi benar atau salah sekaligus.

Kaedah analisis varian Sehalah (*ANOVA*) digunakan untuk menjawab hipotesis nol (H_0 2 hingga H_0 4). *ANOVA* digunakan apabila pembolehubah yang diuji melebihi dua aras. *ANOVA* juga berfungsi untuk menguji skor varian di antara kumpulan (*Between Group*) dan skor varian di dalam kumpulan (*Within Group*). Jika nilai F adalah lebih besar bermakna wujud perbezaan yang signifikan pada tahap ($p < .05$) kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan bulanan pensyarah. Jika hipotesis nol ditolak bererti terdapat perbezaan min di antara kumpulan atau sekurang-kurangnya terdapat dua kumpulan

yang mempunyai min yang berbeza secara signifikan. Aras signifikan untuk menolak hipotesis nol ialah $p < .05$. (Sulaiman, 1991; Sprinthall, 2003; Antonius, 2003; Field, 2000).

Selepas ujian *ANOVA* dan didapati ada perbezaan yang signifikan, langkah seterusnya adalah membandingkan min setiap kumpulan untuk melihat yang manakah pasangan kumpulan yang berbeza secara signifikan dengan melakukan *post-hoc tests* dengan Tukey's HSD (Wilson, 2005; Ahmad Mahdzan Ayob, 2002).

3.8.4 Ujian Korelasi Pearson

Ujian statistik Pearson digunakan untuk melihat kewujudan hubungan pembolehubah bebas iaitu kepuasan kerja dengan pembolehubah bersandar iaitu keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup.

Jadual 3.6 menunjukkan kaedah statistik yang digunakan untuk menguji perbezaan min dan hubungan pembolehubah bersandar dan tak bersandar (Ahmad Mahdzan Ayob, 2002).

Jadual 3.6: Menunjukkan Analisis Statistik Setiap Pembolehubah.

Bil	Objektif Kajian	Jenis data	Kaedah Statistik
1.	Mengenal pasti kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup pensyarah.	Ordinal	Frekuensi, min dan sisihan piawaian
2.	Mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan jantina	Ordinal	Min dan ujian- <i>t</i>
3.	Mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan	Sela dengan ordinal	Analisis ANOVA satu-hala dan <i>pos hoc</i> . Aras signifikan $p < .05$
4.	Mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar	Sela dengan ordinal	Analisis ANOVA satu-hala dan <i>pos hoc</i> . Aras signifikan $p < .05$
5.	Mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan subjek yang diajar	Sela dengan ordinal	Analisis ANOVA satu-hala dan <i>pos hoc</i> . Aras signifikan $p < .05$
6.	Mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan	Sela dengan ordinal	Analisis ANOVA satu-hala dan <i>pos hoc</i> . Aras signifikan $p < .05$
7.	Mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup	Sela dengan ordinal	Pekali Pearson

Jadual 3.7 menunjukkan nilai pekali (r) yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua pembolehubah. Hubungan akan menunjukkan arah sama ada positif atau negatif. Hubungan positif menunjukkan bahawa responden yang mendapat skor yang tinggi pada pembolehubah X akan diikuti dengan skor yang tinggi pada pembolehubah Y dan sebaliknya. Manakala hubungan negatif pula berlaku apabila responden mendapat skor yang tinggi pada pembolehubah X tetapi mendapat skor yang rendah pula pada pembolehubah Y dan sebaliknya (Levin & Fox, 2003; Wilson, 2005).

Jadual 3.7 Nilai Pekali (r) Menunjukkan Kekuatan Hubungan Dua Pembolehubah.

Nilai pekali (r)	Kekuatan hubungan
- 1.00	Hubungan negatif yang sempurna
- .60 – .99	Hubungan negatif yang kuat
- .30 – .59	Hubungan negatif yang sederhana
- .10 – .29	Hubungan negatif yang lemah
- .01 – .09	Hubungan negatif yang sangat lemah
0.00	Tidak ada hubungan
+ .01 – .09	Hubungan positif yang sangat lemah
+ .10 – .29	Hubungan positif yang lemah
+ .30 – .59	Hubungan positif yang sederhana
+ .60 – .99	Hubungan positif yang kuat
+ 1.00	Hubungan positif yang sempurna

Sumber : Levin, J. & Fox J. A. 2003. *Elementary Statistics in Social Research*. Ninth Edition. Boston : Pearson Education Group, Inc.

3.9 Kesimpulan

Dalam bab tiga telah dibahaskan tentang kaedah yang digunakan dalam kajian tentang tahap kepuasan kerja, keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup para pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu. Seramai 80 orang pensyarah dijadikan sampel kajian. Data daripada soal selidik akan dianalisis dengan kaedah statistik deskriptif untuk data frekuensi, peratus, min, sisihan piawaian dan statistik inferens untuk *ANOVA* Satu Hala (*One Way ANOVA*) dan Pekali Pearson.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan tentang maklumat demografi responden, hasil dapatan min kepuasan kerja, keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah. Selain itu perbandingan min berdasarkan jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, subjek yang diajar dan pendapatan bulanan. Hubungan antara kepuasan kerja, keberkesanan dan kesejahteraan hidup juga akan dibincangkan dalam bab ini. Proses analisis adalah berdasarkan kepada persoalan kajian dan hipotesis-hipotesis yang dibina di awal kajian. Analisis persoalan kajian dilakukan berdasarkan kepada peratusan dan kekerapan. Pengujian ke atas hipotesis dilakukan menggunakan SPSS 11.5 (*Statistical Package For Social Science*).

4.2 Latar Belakang Responden

Berdasarkan Jadual 4.1 responden dalam kajian ini terdiri daripada 80 orang. Sebanyak 48.8% adalah lelaki dan 51.2% adalah perempuan.

Jadual 4.1: Taburan Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus
Lelaki	39	48.8
Perempuan	41	51.2
Jumlah	80	100

Jadual 4.2 menunjukkan status responden dalam kajian ini. Golongan berkawin paling ramai iaitu 63 orang (78.8%) dan hanya 1 orang bercerai (1.3%). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.2.

Jadual 4.2: Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Kekerapan	Peratus
Bujang	12	15.0
Kahwin	63	78.8
Duda/Janda/Balu	4	5.0
Bercerai	1	1.2
Jumlah	80	100

Jadual 4.3 menunjukkan tahap pendidikan responden dalam kajian ini. Pensyarah yang memiliki ijazah seramai 55 orang (68.8%) dan merupakan golongan terbanyak diikuti dengan ijazah sarjana muda 20 orang (25%). Hanya terdapat seorang yang memiliki sijil PHD (1.3%).

Jadual 4.3: Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Kekerapan	Peratus
Sijil Perguruan	2	2.5
Diploma	2	2.5
Ijazah Sarjana Muda	20	25.0
Ijazah Sarjana	55	68.8
PHD	1	1.3
Jumlah	80	100

Jadual 4.4 menunjukkan pengalaman mengajar pensyarah di IPG. Terdapat 31 orang (38.8%) pensyarah yang mempunyai pengalaman mengajar 6-10 tahun manakala hanya terdapat 7 pensyarah yang mempunyai pengalaman mengajar selama 16 tahun ke atas. Data yang lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.4.

Jadual 4.4: Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG

Pengalaman Mengajar	Kekerapan	Peratus
1-5 tahun	24	30.0
6-10 tahun	31	38.8
11-15 tahun	18	22.5
16 tahun ke atas	7	8.8
Jumlah	80	100

Jadual 4.5 menunjukkan subjek utama yang diajar oleh responden di IPG Gaya. Seramai 42 orang responden (52.2%) mengajar dalam bidang Sains Sosial manakala 22 orang (27.5%) mengajar dalam bidang Bahasa. Pensyarah yang mengajar dalam bidang Teknik dan Vokasional adalah yang paling sedikit iaitu hanya 4 orang (5%). Data yang lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.5.

Jadual 4.5: Taburan Responden Berdasarkan Subjek yang Diajar di IPG

Subjek yang diajar	Kekerapan	Peratus
Sains Sosial	42	52.5
Bahasa	22	27.5
Teknik dan Vokasional	4	5.0
Sains dan Matematik	12	15.0
Jumlah	80	100

Jadual 4.6 menunjukkan pendapatan bulanan pensyarah di IPG. Pendapatan pensyarah adalah bercampur-campur. Terdapat 18 (22.5%) pensyarah berpendapatan RM 3000-3499 sebulan. Manakala 15 (18.8%) pensyarah berpendapatan melebihi RM 5000 sebulan. Data yang lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.6.

Jadual 4.6: Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Pendapatan (RM)	Kekerapan	Peratus
3000-3499	18	22.5
3500-3999	17	21.3
4000-4499	12	15.0
4500-4999	18	22.5
5000 ke atas	15	18.8
Jumlah	80	100

4.3 Min Kepuasan Kerja, Keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG

Berdasarkan Jadual 4.7, min 3.80 menunjukkan kepuasan kerja pensyarah adalah pada tahap sederhana. Berdasarkan analisis tersebut pensyarah menunjukkan min paling rendah atau menunjukkan ketidakpuasan kerja pada item keselesaan dengan waktu kerja (3.51), tahap pengaruh di IPG (3.59), pihak pengurusan di IPG (3.60) dan suasana dan persekitaran tempat kerja di IPG (3.66). Terdapat 3 item yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi iaitu berdasarkan skor min tertinggi. Pertama, hubungan rakan sekerja dan bermaknanya kerja sebagai seorang pensyarah (min=4.09) dan kedua kepuasan diri sebab dapat menggunakan kebolehan dan pengetahuan dalam bidang kerja sebagai pensyarah (min=4.01). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7: Min Kepuasan Kerja Pensyarah IPG (N=80)

No	Pernyataan	Min	SP
1	Kerja anda secara keseluruhan	3.96	.719
2	Jumlah tanggungjawab yang diamanahkan kepada anda	3.81	.713
3	Bagaimana bermaknanya kerja ini kepada diri anda	4.09	.715
4	Tahap kebebasan anda	3.74	.775
5	Tugas membenarkan anda menggunakan kebolehan dan pengetahuan anda	4.01	.803
6	Rasa pencapaian yang diberi oleh kerja anda	3.92	.671
7	Keselesaian dengan waktu kerja anda	3.51	.941
8	Rakan sekerja	4.09	.845
9	Tempat kerja dan persekitaran	3.66	.927
10	Pihak pengurusan	3.60	.836
11	Peluang kenaikan pangkat	3.71	.845
12	Pengiktirafan yang diterima	3.65	.843
13	Dihargai sebagai seorang individu	3.71	.903
14	Tahap pengaruh anda	3.59	.774
15	Gaji yang diterima	3.86	.896
16	Jaminan yang diberi oleh pekerjaan anda	3.81	.797
Min Kepuasan Kerja		3.80	.560

Berdasarkan Jadual 4.8, skor min 3.83 menunjukkan keberkesanan pensyarah secara kolektif adalah pada tahap sederhana. Berdasarkan analisis tersebut pensyarah menunjukkan min paling rendah pada item seperti mengawal salah laku guru pelatih (3.58), kemampuan pensyarah membuat jangkaan yang jelas mengenai perlakuan guru pelatih (3.69) dan kemampuan pensyarah di IPG dalam menangani guru pelatih yang bermasalah (3.76). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa pensyarah kurang berkemampuan dan berkesan dalam menangani, membina dan membentuk sahsiah guru pelatih. Hanya item 'pensyarah di IPG membantu guru pelatih menguasai kandungan

pembelajaran yang sukar mempunyai min yang tinggi iaitu (4.07). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.8.

Jadual 4.8: Min Keberkesanan Pensyarah IPG (N=80)

No	Pernyataan	Min	SP
1	Menghasilkan pengajaran yang bermakna di kalangan guru pelatih	3.89	.503
2	Membantu guru pelatih menguasai kandungan pembelajaran yang sukar	4.07	.497
3	Mengamalkan undang-undang dan peraturan IPG bagi membantu pembelajaran	3.80	.560
4	Memastikan para guru pelatih mematuhi peraturan IPG	3.81	.618
5	Membantu guru pelatih berfikir secara kritis	3.85	.658
6	Memupuk pemahaman yang mendalam terhadap konsep-konsep akademik	3.86	.611
7	Mengawal salah laku guru pelatih	3.58	.708
8	Membuat jangkaan yang jelas mengenai perlakuan guru pelatih yang sepatutnya	3.69	.648
9	Menggalakkan kreativiti guru pelatih	3.86	.725
10	Dapat menyakinkan guru pelatih bahawa mereka mampu membuat kerja dengan baik	3.91	.660
11	Menangani guru pelatih yang bermasalah	3.72	.729
12	Membantu guru pelatih berasa selamat semasa mereka berada di IPG	3.87	.700
Min Keberkesanan Secara Kolektif Pensyarah		3.83	.476

Jadual 4.9 menunjukkan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Gaya Kota Kinabalu. Berdasarkan analisis tersebut pensyarah menunjukkan kesejahteraan yang tinggi dengan min 4.21. Kesemua sembilan item menunjukkan min lebih daripada 4 kecuali item ke-3 “pencapaian masa kini” (3.99). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.9.

Jadual 4.9: Min Kesejahteraan Hidup Pensyarah IPG (N=80)

No.	Pernyataan	Min	SP
1	Taraf kehidupan anda kini	4.15	.713
2	Kesihatan anda	4.04	.818
3	Pencapaian masa kini	3.99	.684
4	Hubungan personal anda	4.24	.750
5	Keselamatan anda	4.22	.693
6	Perasaan anda sebagai sebahagian daripada masyarakat	4.20	.624
7	Jaminan masa depan	4.21	.741
8	Agama anda	4.56	.633
9	Setakat manakah anda berpuas hati dengan kehidupan anda secara keseluruhan	4.25	.646
Min Kesejahteraan Hidup Pensyarah		4.21	.583

4.4 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina

Jadual 4.10 menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan jantina. Dapatan menunjukkan bahawa min pensyarah perempuan (3.77) adalah lebih rendah berbanding lelaki iaitu (3.82). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina (N=80)

	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Min Ralat Piawai
Kepuasan	Lelaki	39	3.82	.56	.09
Kerja	Perempuan	41	3.77	.57	.09

Jadual 4.11 menunjukkan ujian-t untuk menentukan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan jantina (Ho1). Keputusan [$t(78) = .40, p > .05$] menunjukkan hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja pensyarah berdasarkan jantina diterima. Analisis lengkap boleh dilihat dalam Jadual 4.11.

Jadual 4.11: Ujian-t terhadap Kepuasan Kerja Pensyarah Berdasarkan Jantina (N=80)

Kepuasan Kerja	Ujian Levene's bagi persamaan varian		Ujian-t untuk persamaan min						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Beza Min	Beza Ralat Piawai	Selang Keyakinan 95%	
								Bawah	Atas
	.35	.56	.40	78	.69	.05	.13	-.20	.301

Catatan: Lelaki=39 dan perempuan=41

4.5 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan

Jadual 4.12, menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan. Keputusan menunjukkan min kepuasan kerja pensyarah yang bercerai (3.69), duda/janda/balu (3.77) dan berkhawin (3.79) adalah lebih rendah berbanding dengan kumpulan pensyarah bujang (3.85). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan (N=80)

Status	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat Piawai	Selang Keyakinan 95%	
					Sempadan bawah	Sempadan Atas
Bujang	12	3.85	.47	.13	3.55	4.15
Kahwin	63	3.79	.59	.07	3.64	3.94
Duda/Janda/Balu	4	3.77	.54	.27	2.90	4.63
Bercerai	1	3.69
Jumlah	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92

Untuk menguji Ho2 iaitu tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan pensyarah, ANOVA Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan. Keputusan analisis mencatatkan $[F (3,76) = 0.53, p > .050]$. Oleh itu hipotesis nol 2 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan diterima. Keputusan analisis boleh dirujuk dalam Jadual 4.13.

Jadual 4.13: ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan (N=80)

	Hasil Tambah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Di antara Kumpulan	.052	3	.017	.053	.984
Di dalam kumpulan	24.704	76	.325		
Jumlah	24.756	79			

4.6 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan

Jadual 4.14, menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan pensyarah. Keputusan analisis menunjukkan min kepuasan kerja pensyarah yang memiliki diploma dan ijazah sarjana muda adalah paling rendah (3.66) diikuti oleh PhD dengan min 3.69. Kepuasan kerja bagi pensyarah yang memiliki ijazah sarjana (3.85) adalah lebih tinggi. Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.14.

Jadual 4.14: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan (N=80)

Tahap Pendidikan	N	Sisihan		Ralat	Selang Keyakinan 95%	
		Min	Piawai	Piawai	Sempadan bawah	Sempadan atas
Sijil Perguruan	2	3.84	.93	.66	-4.49	12.18
Diploma	2	3.66	.13	.09	2.47	4.85
Ijazah Sarjana Muda	20	3.66	.58	.13	3.39	3.93
Ijazah Sarjana	55	3.85	.56	.08	3.70	4.00
PhD	1	3.69
Jumlah	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92

Untuk menguji Ho3 iaitu tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan pensyarah, ANOVA Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan. Keputusan analisis mencatatkan $[F(4,75) = 0.46, p > .050]$. Oleh itu hipotesis nol 3 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan diterima. Keputusan analisis boleh dirujuk dalam Jadual 4.15.

Jadual 4.15: ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan (N=80)

	Hasil Tambah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Di antara Kumpulan	.60	4.00	.15	.46	.76
Di dalam kumpulan	24.16	75.00	.32		
Jumlah	24.76	79.00			

4.7 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG

Jadual 4.16, menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar pensyarah di IPG. Keputusan analisis menunjukkan min kepuasan kerja kumpulan pensyarah yang telah bekerja 11-15 tahun adalah paling rendah (3.56). Kepuasan kerja lebih tinggi bagi pensyarah yang telah bekerja melebihi 16 tahun ke atas (4.01). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.16.

Jadual 4.16: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar (N=80)

Pengalaman Mengajar	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat Piawai	Selang Keyakinan 95% Sempadan bawah	Sempadan atas
1-5 tahun	24	3.88	.40	.08	3.72	4.05
6-10 tahun	31	3.82	.40	.07	3.67	3.96
11-15 tahun	18	3.56	.87	.21	3.13	3.99
16 tahun ke atas	7	4.01	.58	.22	3.48	4.54
Jumlah	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92

Untuk menguji Ho4 iaitu tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar pensyarah di IPG, ANOVA Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan. Keputusan analisis mencatatkan $[F(3,76) = 1.66, p > .050]$. Oleh itu hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar pensyarah diterima. Keputusan analisis boleh dirujuk dalam Jadual 4.17.

Jadual 4.17: ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG (N=80)

	Hasil Tambah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Di antara kumpulan	1.525	3	.508	1.663	.182
Di dalam kumpulan	23.231	76	.306		
Jumlah	24.756	79			

Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar melalui Tukey HSD menunjukkan bahawa tidak terdapat kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan. Keputusan analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.18.

Jadual 4.18: Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar.

Tukey HSD

(I) Pengalaman Mengajar	(J) Pengalaman Mengajar	Beza Min (I-J)	RP	Sig.	Selang Keyakinan 95%	
					Sempadan Bawah	Sempadan Atas
1-5 tahun	6-10 tahun	.06	.15	.97	-.33	.46
	11-15 tahun	.32	.17	.25	-.13	.78
	16 tahun ke atas	-.13	.24	.95	-.75	.50
6-10 tahun	1-5 tahun	-.06	.15	.97	-.46	.33
	11-15 tahun	.26	.16	.39	-.17	.69
	16 tahun ke atas	-.19	.23	.84	-.80	.42
11-15 tahun	1-5 tahun	-.32	.17	.25	-.78	.13
	6-10 tahun	-.26	.16	.39	-.69	.17
	16 tahun ke atas	-.45	.25	.27	-1.10	.20
16 tahun ke atas	1-5 tahun	.13	.24	.95	-.50	.75
	6-10 tahun	.19	.23	.84	-.42	.80
	11-15 tahun	.45	.25	.27	-.20	1.10

* Perbezaan min signifikan pada tahap .05.

4.8 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang

Diajar

Jadual 4.19, menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar di IPG. Keputusan menunjukkan min kepuasan kerja kumpulan pensyarah yang mengajar bidang Bahasa adalah rendah iaitu (3.67) diikuti oleh bidang Sains dan Matematik (3.70). Bidang Teknik dan Vokasional menunjukkan min yang paling tinggi iaitu (4.07). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.19.

Jadual 4.19: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama yang Diajar (N=80)

Subjek Yang Diajar	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat Piawai	Selang Keyakinan 95%	
					Sempadan bawah	Sempadan atas
Sains Sosial	42	3.86	.63	.10	3.67	4.06
Bahasa	22	3.67	.54	.12	3.43	3.91
Teknik Vokasional	4	4.06	.46	.23	3.33	4.80
Sains dan Matematik	12	3.70	.30	.09	3.51	3.90
Jumlah	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92

Untuk menguji Ho5 iaitu tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar di IPG, ANOVA Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan. Keputusan analisis mencatatkan $[F(3,76) = .982, p > .05]$. Oleh itu hipotesis nol 5 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar diterima. Keputusan analisis boleh dirujuk dalam Jadual 4.20.

Jadual 4.20: ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar di IPG (N=80)

	Hasil Tambah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Di antara Kumpulan	.923	3	.308	.982	.406
Di dalam kumpulan	23.832	76	.314		
Jumlah	24.756	79			

Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar menggunakan Tukey HSD menunjukkan bahawa tidak terdapat kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan. Keputusan analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.21.

Jadual 4.21: Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama yang Diajar.

Tukey HSD

(I) Pengalaman Mengajar	(J) Pengalaman Mengajar	Beza Min (I-J)	RP	Sig.	Selang Keyakinan 95%	
					Sempadan Bawah	Sempadan Atas
Sains Sosial	Bahasa	.19	.15	.56	-.19	.58
	Teknik Vokasional	-.20	.29	.90	-.97	.57
	Sains dan Matematik	.16	.18	.82	-.32	.64
Bahasa	Sains Sosial	-.19	.15	.56	-.58	.19
	Teknik Vokasional	-.39	.30	.57	-1.19	.41
	Sains dan Matematik	-.03	.20	1.00	-.56	.50
Teknik Vokasional	Sains Sosial	.20	.29	.90	-.57	.97
	Bahasa	.39	.30	.57	-.41	1.19
	Sains dan Matematik	.36	.32	.68	-.49	1.21
Sains dan Matematik	Sains Sosial	-.16	.18	.82	-.64	.32
	Bahasa	.03	.20	1.00	-.50	.56
	Teknik Vokasional	-.36	.32	.68	-1.21	.49

* Perbezaan min signifikan pada tahap .05.

4.9 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Jadual 4.22, menunjukkan perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan pensyarah di IPG. Keputusan analisis menunjukkan min kepuasan kerja kumpulan pensyarah yang berpendapatan RM3500-3999 mempunyai min paling rendah

(3.42) dan yang paling tinggi ialah pensyarah yang berpendapatan lebih daripada RM5000 iaitu (4.07). Analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.22.

Jadual 4.22: Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan (N=80)

Pendapatan bulanan	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat Piawai	Selang Keyakinan 95% Sempadan bawah Sempadan atas	
3000-3499	18	3.76	.43	.10	3.55	3.98
3500-3999	17	3.42	.62	.15	3.10	3.74
4000-4499	12	3.91	.57	.16	3.55	4.27
4500-4999	18	3.89	.54	.13	3.62	4.15
5000 ke atas	15	4.07	.48	.12	3.80	4.33

Untuk menguji Ho6 iaitu tidak terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan pensyarah di IPG, ANOVA Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan. Keputusan analisis mencatatkan [$F(4,75) = 3.423, p < .05$]. Oleh itu hipotesis nol 6 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan ditolak. Ditolak bererti terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan kerja para pensyarah berdasarkan pendapatan bulanan. Keputusan analisis boleh dirujuk dalam Jadual 4.23.

Jadual 4.23: ANOVA Perbezaan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan di IPG (N=80)

	Hasil Tambah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Di antara Kumpulan	3.822	4	.955	3.423	.013
Di dalam kumpulan	20.934	75	.279		
Jumlah	24.756	79			

Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan menggunakan Tukey HSD menunjukkan bahawa terdapat dua kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan iaitu kumpulan yang berpendapatan RM3500-3999 dengan kumpulan berpendapatan RM5000 ke atas (sig=.01). Keputusan analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.24.

Jadual 4.24: Perbandingan Berganda Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan (N=80)

Tukey HSD

(I) Pengalaman Mengajar	(J) Pengalaman Mengajar	Beza Min (I-J)	RP	Sig.	Selang Keyakinan 95%	
					Sempadan Bawah	Sempadan Atas
3000-3499	3500-3999	.34	.18	.31	-.15	.84
	4000-4499	-.14	.20	.95	-.69	.41
	4500-4999	-.12	.18	.96	-.61	.37
	5000 ke atas	-.30	.18	.48	-.82	.21
3500-3999	3000-3499	-.34	.18	.31	-.84	.15
	4000-4499	-.49	.20	.11	-1.04	.07
	4500-4999	-.47	.18	.08	-.97	.03
	5000 ke atas	-.65(*)	.19	.01	-1.17	-.12
4000-4499	3000-3499	.14	.20	.95	-.41	.69
	3500-3999	.49	.20	.11	-.07	1.04
	4500-4999	.02	.20	1.00	-.53	.57
	5000 ke atas	-.16	.20	.93	-.73	.41
4500-4999	3000-3499	.12	.18	.96	-.37	.61
	3500-3999	.47	.18	.08	-.03	.97
	4000-4499	-.02	.20	1.00	-.57	.53
	5000 ke atas	-.18	.18	.86	-.70	.34
5000 ke atas	3000-3499	.30	.18	.48	-.21	.82
	3500-3999	.65(*)	.19	.01	.12	1.17
	4000-4499	.16	.20	.93	-.41	.73
	4500-4999	.18	.18	.86	-.34	.70

* Perbezaan min signifikan pada tahap .05.

4.10 Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keberkesanan Secara Kolektif dan Kesejahteraan Hidup

Untuk menguji Ho7 iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan dan kesejahteraan pensyarah, data dianalisis dengan menggunakan Pekali Pearson. Berpandukan Jadual 3.6, dapatan menunjukkan wujud hubungan positif yang kuat antara pembolehubah kepuasan kerja dengan keberkesanan pensyarah ($r=.661$, $p=.000$) dan kesejahteraan hidup ($r=.778$, $p=.000$). Hasil tersebut juga menunjukkan terdapat satu perkaitan yang signifikan di antara kedua pembolehubah tersebut di mana nilai ($\text{sig}=.000$) adalah lebih kecil daripada aras signifikan yang ditetapkan .05. Keputusan analisis lengkap boleh dirujuk dalam Jadual 4.25.

Jadual 4.25: Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keberkesanan dan Kesejahteraan hidup pensyarah (N=80)

		kepuasan kerja	keberkesanan	kesejahteraan hidup
Kepuasan kerja	Korelasi Pearson	1	.661(**)	.778(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
Keberkesanan	Korelasi Pearson	.661(**)	1	.463(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
kesejahteraan hidup	Korelasi Pearson	.778(**)	.463(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.

** Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

4.11 Kesimpulan

Dalam bab 4 telah dilaporkan hasil dapatan mengenai maklumat responden dan min setiap item dijelaskan secara deskriptif. Ujian-t dibuat untuk melihat perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan jantina. ANOVA Satu Hala telah dijalankan untuk mengetahui perbezaan min kepuasan kerja pensyarah berdasarkan status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, subjek utama yang diajar dan pendapatan bulanan pensyarah. Akhir sekali ujian korelasi Pearson dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dengan keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG. Ringkasan hasil dapatan kajian dapat dirujuk dalam Jadual 4.26.

Jadual 4.26: Ringkasan Daripada Hasil Dapatan Kajian

Bil	Objektif Kajian	Hasil dapatan
1.	Mengenal pasti min kepuasan kerja	Tahap sederhana (min 3.80)
2.	Mengenal pasti min keberkesanan secara kolektif pensyarah	Tahap sederhana (min=3.83)
3.	Mengenal pasti min kesejahteraan hidup	Tahap tinggi (min=4.21)
4.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan jantina pensyarah.	Ho1 diterima
5.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan pensyarah.	Ho2 diterima
6.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan	Ho3 diterima <i>Pos hoc</i> menunjukkan tidak ada kumpulan yang berbeza secara signifikan
7.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar	Ho4 diterima <i>Pos hoc</i> menunjukkan tidak ada kumpulan yang berbeza secara signifikan
8.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang	Ho5 diterima <i>Pos hoc</i> menunjukkan tidak ada kumpulan

	diajar	yang berbeza secara signifikan
9.	Mengenal pasti kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan	<p>Ho6 ditolak</p> <p><i>Pos hoc</i> menunjukkan terdapat dua kumpulan yang berbeza secara signifikan iaitu kumpulan berpendapatan RM3500-3999 (min 3.42) dengan RM5000 ke atas (min 4.07)</p>
10.	Menentukan hubungan kepuasan kerja dengan keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah	<p>Wujud hubungan positif yang kuat dan signifikan</p> <p>Kepuasan kerja dengan keberkesanan ($r=.661$)</p> <p>Kepuasan kerja dengan kesejahteraan ($r=.778$)</p>

BAB 5

RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan tentang hasil dapatan dan membuat perbandingan dengan dapatan-dapatan kajian lepas dan teori-teori kepuasan kerja serta cadangan-cadangan untuk menyumbangkan ke arah meningkatkan kepuasan kerja, keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah. Selain itu juga dicadangkan tentang kajian yang diperlukan dijalankan agar kepuasan kerja dapat dipertingkat dan seterusnya dapat meningkatkan kualiti prestasi kerja para pensyarah.

5.2 Perbincangan Dapatan Kajian

5.2.1 Min Kepuasan Kerja, Keberkesanan dan kesejahteraan hidup pensyarah di IPG

Pada keseluruhannya, kepuasan kerja pensyarah di IPG berada pada tahap sederhana (min=3.80) dan dapatan tersebut disokong oleh dapatan kajian (Lim Ting Seng, 1995). Berdasarkan analisis item pensyarah menunjukkan min paling rendah atau menunjukkan ketidakpuasan kerja dengan keselesaan waktu kerja (3.51), pengaruh diri sendiri di IPG (3.59), pihak pengurusan di IPG (3.60) dan suasana tempat kerja dan persekitaran di IPG (3.66). Dapatan ini juga disokong dengan kajian Ghazali Othman (1979) yang mendapati bahawa ketidakpuasan kerja adalah disebabkan oleh hubungan personal,

kekurangan kelengkapan dan juga pentadbir organisasi atau pihak pengurusan. Ismail (1989) juga dalam kajiannya mendapati ramai guru yang memerlukan amalan pentadbiran yang adil dalam sistem sekolah bagi mendorong mereka bertugas dengan berkesan dan kepimpinan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dapatan juga disokong oleh Suthep (1986) dalam kajiannya terhadap beberapa kolej perguruan di Thailand mendapati faktor ketidakpuasan kerja berkaitan dengan perhubungan dengan staf, pencapaian dalam kerja, pengiktirafan staf, suasana tempat kerja, gaji dan dasar pentadbiran. Dinham dan Scott (2000) dalam kajiannya terhadap guru di Sydney Barat Australia juga mendapati kepuasan kerja berkait rapat dengan faktor kepimpinan sekolah, iklim dan infrastruktur serta reputasi sekolah.

Bagaimana pun dapatan di atas berbeza dengan kajian Rozali Bin Salleh (1997) yang mendapati pensyarah hanya tidak berpuas hati dengan keadaan gaji, corak penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat terutama responden yang berumur 50-55 tahun. Sebaliknya para pensyarah berpuas hati dengan keadaan pekerjaan, rakan sekerja dan pekerjaan pada keseluruhannya. Demikian juga kajian Ahmad Shukran Bin Mohamad (1997) yang berpuas hati dengan gaji, penyeliaan dan rakan sejawat. Namun tidak berpuas hati dengan kenaikan pangkat. Ilhaamie Abdi Ghani (2005) juga dalam kajiannya mendapati tahap kepuasan kerja pensyarah di Akademik Pengajian Islam dan Fakulti Bahasa dan Linguistik di UM adalah pada tahap yang tinggi.

Hasil kajian ini mendapati keberkesanan secara kolektif pensyarah di IPG Gaya Kota Kinabalu berada pada tahap sederhana ($\text{min}=3.83$). Analisis item menunjukkan pensyarah kurang mampu untuk menangani dan mengawal salah laku guru pelatih dan

juga guru pelatih yang bermasalah. Bagaimana pun pensyarah menunjukkan kemampuan yang tinggi untuk membantu guru pelatih menguasai kandungan pembelajaran yang sukar .

Dapatan kajian menunjukkan kesejahteraan hidup pensyarah adalah tinggi dengan min 4.21. Kehidupan agama adalah yang paling tinggi dengan min 4.56. Kesihatan, taraf kehidupan, hubungan personal, keselamatan diri, perasaan sebagai anggota masyarakat dan jaminan masa depan juga berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan pada keseluruhannya kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Gaya Kota Kinabalu adalah baik dari semua aspek.

5.2.2 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina

Dapatan kajian menunjukkan bahawa min pensyarah perempuan (3.77) adalah lebih rendah berbanding lelaki iaitu (3.82). Ujian-t dijalankan untuk menentukan perbezaan min berdasarkan jantina. Keputusan [$t(78) = .40, p > .05$] menunjukkan hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja pensyarah berdasarkan jantina diterima. Ini bermakna secara statistik inferensial tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja antara lelaki dan perempuan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Lim Ting Seng (1995) dan Lui Ah Kan (1997) yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan jantina.

5.2.3 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan

Keputusan menunjukkan min kepuasan kerja pensyarah yang bercerai (3.69), duda/janda/balu (3.77) dan berkhawin (3.79) adalah lebih rendah berbanding dengan kumpulan pensyarah bujang (3.85). Bagaimana pun *ANOVA* Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) yang telah dijalankan untuk mengenal pasti perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan pensyarah. Oleh itu hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan diterima. Ini bererti tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja pensyarah sama ada yang bujang, berkahwin, duda mau pun yang telah bercerai. Dapatan ini juga selari dengan hasil dapatan Lui Ah Kan (1997), Shahbudin Bin Mohamad (1997) dan Mohamad Ali Roshidi Bin Ahmad (1998) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan. Namun berbeza dengan hasil dapatan Ilhaamie Abdul Ghani (2005) yang mendapati status perkahwinan boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja pensyarah di Fakulti Bahasa dan Linguistik dan Akademik Pengajian Islam di UM.

5.2.4 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan

Keputusan analisis menunjukkan min kepuasan kerja pensyarah yang memiliki diploma dan ijazah sarjana muda adalah rendah (3.66) berbanding dengan kepuasan kerja bagi pensyarah yang memiliki ijazah sarjana (3.85). Bagaimana pun *ANOVA* Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) yang telah dijalankan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan pensyarah. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian Lim Ting Seng (1995) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan

tahap pendidikan. Namun berbeza dengan hasil dapatan Ilhaamie Abdi Ghani (2005) yang mendapati kelayakan akademik boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja pensyarah di Fakulti Bahasa dan Linguistik dan Akademik Pengajian Islam di UM..

5.2.5 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar di IPG

Perbandingan min kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar pensyarah di IPG kerja kumpulan pensyarah yang telah bekerja 11-15 tahun adalah paling rendah dengan min 3.56. Kepuasan kerja lebih tinggi bagi kumpulan pensyarah yang telah bekerja melebihi 16 tahun ke atas. Bagaimana pun ujian *ANOVA* Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) mendapati tidak terdapat perbezaan min yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar pensyarah di IPG. Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar melalui Tukey HSD menunjukkan bahawa tidak terdapat kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan. Hasil kajian adalah selari dengan kajian Lim Ting Seng (1995) dan Lau Ah Kan (1997) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar.

5.2.6 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Subjek Utama Yang Diajar

Perbandingan min kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar di IPG menunjukkan bahawa kumpulan pensyarah yang mengajar bidang Bahasa adalah rendah iaitu (3.67) diikuti oleh bidang Sains dan Matematik (3.70). Bidang Teknik dan Vokasional menunjukkan min yang paling tinggi iaitu (4.07). Bagaimana pun *ANOVA*

Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan mendapati perbezaan min kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar di IPG adalah tidak signifikan. Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan subjek utama yang diajar menggunakan Tukey HSD juga menunjukkan bahawa tidak terdapat kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan. Oleh itu tidak timbul isu pengajaran subjek tertentu akan menyebabkan ketidakpuasan hati pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu.

5.2.7 Perbandingan min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Perbandingan min kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan pensyarah di IPG Gaya Kota Kinabalu menunjukkan kumpulan pensyarah yang berpendapatan RM3500-3999 mempunyai min paling rendah (3.42) diikuti oleh kumpulan yang berpendapatan RM3000-RM3499 dan yang paling tinggi ialah pensyarah yang berpendapatan lebih daripada RM5000 iaitu (4.07). *ANOVA* Satu-Hala (*One-Way ANOVA*) yang telah dijalankan mendapati hipotesis nol ditolak. Ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan ($\text{sig}=.013$) tahap kepuasan kerja berdasarkan pendapatan pensyarah. Hasil analisis perbandingan berganda (*multiple comparission*) min kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan menggunakan Tukey HSD menunjukkan bahawa terdapat dua kumpulan yang mempunyai perbezaan min yang signifikan iaitu kumpulan yang berpendapatan RM3500-3999 dengan kumpulan berpendapatan RM5000 ke atas ($\text{sig}=.01$).

5.2.8 Hubungan Kepuasan Kerja dengan keberkesanan secara kolektif dan kesejahteraan hidup.

Analisis Pearson menunjukkan wujud hubungan positif yang kuat antara pembolehubah kepuasan kerja dengan keberkesanan pensyarah ($r=.661$, $p=.000$) dan kesejahteraan hidup ($r=.778$, $p=.000$). Hasil tersebut juga menunjukkan terdapat satu perkaitan yang signifikan di antara kedua pembolehubah tersebut di mana nilai ($\text{sig}=.000$) adalah lebih kecil daripada aras signifikan yang ditetapkan .05. Ini bererti semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi tahap keberkesanan dan juga kesejahteraan hidup pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu. Dapatan ini disokong oleh Judge & Watanabe (1994) yang mengatakan terdapat hubungan timbal balik (*reciprocal*) antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup atau kesejahteraan hidup. Pendapat ini disokong juga oleh Thomas & Ganster (1995) yang mengatakan terdapat hubungan yang konsisten antara kepuasan kerja dengan depresi. Perasaan tertekan dengan kerja akan menyebabkan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tiada konsentrasi kepada kerja dan gagal menikmati kegembiraan dan rasa puas terhadap kerja. Dapatan ini juga disokong oleh kajian Judge T.A *et.al* (2001) yang mendapati kepuasan kerja terutama kerja-kerja dalam bidang profesional mempunyai hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja maupun keberkesanan pensyarah.

5.3 Cadangan/Implikasi Kajian

- a. Kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan keberkesanan pensyarah dan juga kesejahteraan hidup. IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu perlu meneliti semula keselesaan waktu kerja para pensyarah. Waktu kerja yang tidak terurus akan menyebabkan pensyarah tidak dapat melakukan pengurusan masa yang sempurna.

Implikasinya adalah akan menyebabkan kuantiti kerja semakin banyak dan menjadi beban tugas dan akhirnya akan menyebabkan kualiti kerja yang semakin menurun . Semua ini akan menjadi penghalang kepada pencapaian matlamat organisasi.

- b. Tempat kerja dan persekitaran juga sangat penting bagi pensyarah untuk dapat menjalankan tugas harian dengan baik dan sempurna. Tempat yang sempit, kotor dan tidak ceria akan mempengaruhi kualiti kerja.
- c. Pengurusan yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, oleh itu pihak pengurusan perlu memberi ruang untuk perbincangan dan penambahbaik hubungan antara pekerja dan pihak pengurusan.
- d. Setiap kejayaan sepatutnya diberikan pengiktarafan sekurang-kurangnya ucapan terima kasih atas sumbangan sama ada dalam bentuk verbal maupun bertulis. Pensyarah yang menunjukkan komitmen dan kejayaan perlu diberi penghargaan atau ganjaran sama ada dalam bentuk barangan atau wang. Ganjaran seperti ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu.
- e. Keberkesanan pensyarah berada pada tahap sederhana terutama dalam menangani guru-guru pelatih yang bermasalah. Oleh itu dicadangkan agar pensyarah diberi kursus khas kaedah menangani guru pelatih yang bermasalah.
- f. Faktor gaji dan kenaikan pangkat sering menjadi faktor kepada ketidakpuasan kerja kepada semua pekerja. Oleh itu kajian tentang gaji dan kenaikan pangkat perlu ditinjau semula agar selaras dengan peredaran zaman. Kerja yang semakin

membebankan dan ditambah dengan nilai wang yang semakin rendah menyebabkan gaji yang ada hanya dapat memenuhi keperluan untuk hidup sahaja.

5.4 Cadangan Penyelidikan Lanjutan

Kajian yang telah dijalankan hanya melibatkan 80 orang pensyarah di IPG Gaya Kota Kinabalu, Sabah. Tidak banyak pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar yang dikaji. Oleh itu pengkaji mengemukakan beberapa cadangan untuk pengkaji-pengkaji di masa akan datang.

- a. Kajian perlu dijalankan dengan mengambil sampel di semua IPG di seluruh Malaysia agar dapatan kajian dapat digeneralisasikan ke semua IPG.
- b. Pembolehubah seperti faktor-faktor seperti jumlah beban kerja, waktu kerja, keadaan tempat kerja dan persekitaran, pihak pengurusan, kenaikan pangkat, gaji, hubungan dengan rakan sekerja dan jaminan masa depan perlu diperincikan agar kita mendapat gambaran yang jelas tentang penyebab utama kepada ketidakpuasan kerja pensyarah.
- c. Pembolehubah keberkesanan pensyarah boleh dirincikan lagi kepada faktor pengurusan kurikulum, kokurikulum, HEP (Hal Ehwal Pelajar) dan pengurusan pentadbiran. Tujuan adalah untuk melihat faktor mana pensyarah tidak dapat menjalankan tugasannya dengan berkesan secara lebih terperinci.

- d. Kajian tindakan (*action research*) perlu dijalankan pada skop dan ruang yang lebih kecil agar masalah dapat diselesaikan dengan segera tanpa memerlukan satu kajian yang besar dan menyeluruh. Sebagai contohnya beban tugas pensyarah sekarang adakah hanya semata-mata mengajar dan mendidik atau terlibat juga dengan hal-hal perkeranian yang remeh temeh dan mengambil ruang serta masa pensyarah yang sepatutnya dimanfaatkan untuk urusan kurikulum.

5.5 Rumusan

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja dan keberkesanan dalam kalangan pensyarah di IPG Kampus Gaya Kota Kinabalu Sabah berada pada tahap sederhana. Namun kesejahteraan hidup berada pada tahap tinggi. Hasil daripada ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan jantina. Artinya jantina pensyarah tidak memberi pengaruh terhadap tahap kepuasan kerja. Dapatan ini disokong oleh Lin Ah Kan (1997), Lim Ting Seng (1995), dan Sumarni (2001). tetapi dapatan Jainabee (1992) pula menyatakan bahawa responden yang telah berkahwin menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang bujang.

Ujian ANOVA juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja pensyarah berdasarkan status perkahwinan, tahap pendidikan, pengalaman mengajar dan subjek yang diajar oleh pensyarah. Dapatan ini disokong oleh Lin Ah Kan (1997), Lim Ting Seng (1995), dan Sumarni (2001). tetapi dapatan Jainabee (1992) pula menyatakan bahawa responden yang telah berkahwin menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang bujang.

Bagaimana pun Ujian ANOVA menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan pensyarah. *Pos Hoc* menunjukkan kumpulan yang berpendapatan RM3500-RM3599 dengan RM5000 ke atas berbeza secara signifikan. Dapatan ini juga disokong oleh dapatan kajian Abdul Fatah dan Kotlik (1986) yang menyatakan wujud hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pendapatan. Dapatan juga turut disokong oleh Han (1994), Kirby dan Grissmer (1993), Noran (1993), Nawi (1989) dan Greenberg (1987).

Ujian korelasi Pearson menunjukkan wujud hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan keberkesanan ($r=.661$) dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup pensyarah ($r=.778$). Dapatan ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja memberi pengaruh kepada keberkesanan pensyarah dalam melaksanakan P&P dan juga pengurusan guru pelatih. Selain itu, kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kesejahteraan hidup pensyarah. Hasil dapatan ini disokong oleh kajian Lawler dan Porter (1967) yang mendapati sebab-sebab kepuasan kerja menjadi begitu penting kerana ia berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang.

Judge & Watanabe (1994) mengatakan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup bersifat timbal-balik (*reciprocal*). Stevens et.al. (2002) dalam kajiannya mendapati bahawa tekanan di tempat kerja akan mempengaruhi kualiti hidup berkeluarga. Ini bermakna kepuasan kerja akan memberi kesan kepada kepuasan hidup atau kesejahteraan hidup. Begitu juga kesejahteraan hidup akan memberikan kesan kepada kepuasan kerja. Pendapat ini disokong oleh Thomas & Ganster (1995) yang mengatakan bahawa kajian menunjukkan bahawa ada hubungan yang konsisten antara kepuasan hidup dengan depresi. Individu tidak akan dapat berfungsi dengan berkesan jika ia dalam keadaan tertekan.

Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan (Smith, 1993).

Kajian ini memberi implikasi bahawa pihak pengurusan dan pentadbir perlu bertindak segera dengan bijaksana untuk menangani masalah kepuasan kerja dan juga keberkesanan pensyarah. Masalah yang timbul jika dibiarkan berlarutan akan meruntuhkan motivasi kerja dan juga menjadi penghalang kepada pencapaian matlamat pendidikan untuk melahirkan guru yang berkualiti dan berintegriti.

BIBLIOGRAFI

JURNAL

- Abdul Fatah Abdul Malek & Kotlik, J. W. (1986). "Job Satisfaction of Vocational Agriculture Teachers in the Southeastern United States." *The Journal of the American Association of Teacher Education in Agriculture*. **27** (1). 33-38.
- Avi-Itzhak, T.E (1988). The Effects Of Needs, Organizational Factor And Teachers Characteristic On Job Satisfaction In Kindergarten Teachers. *The Journal Of Educational Adminstration*. **26**(3): 353-363
- Bohn, C. M., Roehrig, A. D., & Pressley, M. (2004). The first days of school in the classrooms of two more effective teachers and four less effective primary-grades teachers. *The Elementary School Journal*, 104(4). 269-278.
- Bulger, S. M., Mohr, D. J., & Walls, R. T. (2002). Stack the deck in favor of your students by using the four aces of effective teaching. *Effective Teaching*, 5(2). Retrieved May 25, 2005, from <http://cte.uncwil.edu/et/articles.htm>
- Chan Yuen Fook & Gurnam Kaur Sidhu. 2007. Stail Kepimpinan dan Kepuasan Kerja di kalangan Guru Sekolah Menengah: *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. KPM. Jilid 9. 1-15.
- Chua Bee Seok. 2004. Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian di kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu. *Jurnal Teknologi*. UTM. **40(E)**:1-18.
- Cropanzano, R. & Folger, R. (1989). "Referent Cognition and Task Decision Autonomy: Beyond Equity Theory." *Journal of Applied Psychology*. **74**. 293-299.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*. 8(1). Retrieved May 25 .2005, from <http://epaa.asu.edu/epaa/v8n> *Journal of Authentic Learning*, Volume 2, Number 1, September 2005 Effective Teachers in Urban School Settings 34
- Dwi Maryani, Bambang Supomo. (2001). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. *Jurnal bisnis dan akuntansi*. **Vol. 3**. No.1. 367-376.
- Evans, C, Stewart, P. M., Mangin, M. & Bagley, C. (2001). Teacher quality: *Issues and research*. *Education*, 122(1), 200-204.

- Fatimah Hanum Mohamad hajari. 2007. The Effects of Physical Work Environment on Attitudes: *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam*. **Bil 2**. 14-15.
- Greenberg, J. (1987). "Reaction to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?" *Journal of Applied Psychology*. **72** (1): 55-61.
- Han, Y. (1994). "The Impact of Teacher's Salary upon Attraction and Retention of Individuals in Teaching." Evidence from NLS-72. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 376 125).
- Hiebert, J., Wearne, D., & Taber, S. (1991). Fourth graders' gradual construction of decimal fractions during instruction using different representations. *Elementary School Journal*, 91, 321-341.
- Humphrey, J., Nahrgang, J., & Morgenson, F. (2007). Integrating motivational, social dan contextual work design features: A meta-analytic and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, **92**, 1332-1356.
- Ilhaamie Abdl Ghani. 2005. Kepuasan Kerja: Kajian di Kalangan Pensyarah di Akademik Pengajian Islam (API) dan Fakulti Bahasa dan Linguistik (FBL) di UM: *Jurnal Syariah*. **13:2**. 112-124.
- Jacobs, P., Tytherleigh, M., Webb, C. & Cooper, C. (2007). Prediction of work performances among high education employee: An examination using the asset model of stress. *International Journal of Stress Management*, **14**, 199-210.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. 1994. Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. **67**. 101-107.
- Judge, T.A. et al. 2001. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, **127**. 376-407.
- Kieffer, K., Schinka, J., & Curtiss, G. 2004 . Person-environment congruence and personality domains in the prediction of job performance and work quality. *Journal of Counselling Psychology*. **51**. 168-177.
- Kallison, J. M. (1986). Effects of lesson organization on achievement. *American Educational Research Journal*, 23 (2), 337-347.
- King, D., & Menke, J. 1992. Providing the instructors note: An effective addition to student notetaking. *Educational Psychologist*, 20, 33-39.

- Lawler, E. E. and L.M. Porter (1967), "The Effect of Performance on Job Satisfaction." In D. W. Ormn (ed.), *The Applied Psychology of Work Behavior*. Homewood, Boston: Irwin, pp. 95 - 105.
- Lord, R. G. & Hohenfield, J. A. (1979). "Longitudinal Field Assessment of Equity Effects in the Performance of Major League Baseball Players." *Journal of Applied Psychology*. **64**. 19-26.
- Mayer, R. E., & Gallini, J. (1990). When is an illustration worth ten thousand words? *Journal of Educational Psychology*, **82**, 715-726.
- Mohan Raju, P. & Srivastava, R. C. (1999). "Factors Contributing to Commitment to the Teaching Profession." *International Journal of Educational Management*. **8** (5). 7-13.
- Mohamad Nor Bin Jaafar. 2007. Kepemimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru: Satu tinjauan perbandingan dan hubungan antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan: *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. KPM. Jilid 9. 93-120.
- Nijof, W.J., et.al. 1998. Employee commitment in changing organizations: An exploration. *Journal of European Industrial Training*. **22**(6). 243-258.
- Oldham, G. R., & Hackman, J.R. 1981. Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly*, **26**. 66-83.
- Oldham, G. R. 1987. "Employee Reactions to Work Space Characteristic". *Journal of Applied Psychology*. **72**(1): 75- 80.
- Ostroff, C. 1992. "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*. **77**(6): 963 - 974.
- Pavett, C.M. 1986. High Stress Profesional: Satisfaction, Stress and Well-Being of Spouses of Profesional. *Human Relations*. Vol. 39(12): 1141-1154.
- Quarstein, V.A., Mc Afee, R.B, Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relation*. **45**(8): 859-873.
- Rahmad Sukor Abd Samad dan Gooi Ai Wei. 2005. Hubungan Antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah di Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan.UM*.

- Shann, M. H. (2001). "Profesional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools." *The Journal of Educational Research*, 92 (2), 67-73.
- Slavin, R. (1987). A theory of school and classroom organization. *Educational Psychologist*, 22, 89-108.
- Smith, P. B. 1994. The Effectiveness of Japanese Style of Management: A Review and Critique. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 121-136.
- Stevens et al. 2002. Coming unglued workplaces characteristics, work satisfaction and family cohesion. *Journal of Social Behavior and personality*.
- Sundstrom, E. 1991. Work Involvement: Offices and factories In D. Stokols & I. Altman (Eds). *Handbook of Environmental Psychology, Volume 1*. Florida: Krieger Publishing Company, 733-771.
- Thibodeau, G. P., & Hillman, S. J. 2003. In retrospect: Teachers who made a difference from the perspective of pre-service and experienced teachers. *Education*, 124(1), 168-181.
- Wright, T., Cropanzano, R., & Bonett, D. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93-104.
- Vroom, V. H., & Maier, N. R. F. 1961. Industrial School Psychology. *Annual Review of Psychology*, 12, 413-446.
- Zimbardo, G. & Ebbesen, E. 1970. Experimental Modification of The Relationship Between Effort, Attitude and Behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16: 207-213.
- Zulkifli A. Manaf & Raja Maznah Raja Hussien. 1994. Attitude, Knowledge and Previous Computer Experience of Teacher Training in Diploma of Education Program at Universiti Malaya. *Jurnal Pendidikan*. Bahagian Pendidikan Guru. Bil 14/1994.
- Zaccaro, S. J., Stone, E. F., 1988. Incremental Validity of An Empirically Based Measure of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 73(2): 245-252.

TESIS/LATIHAN ILMIAH

- Abdul Ghani Ishak (1994). *"Stail Kepimpinan Pengetua Sekolah Menengah Agama di Negeri Selangor Darul Ehsan dan kaitannya dengan Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru."* Universiti Putra Malaysia: Disertasi Sarjana.
- Ahmad Shukran Bin Mohamad. 1997. *kepuasan kerja guru agama di sekolah menengah daerah Pekan dan Rompin Pahang*. Tesis Tidak diterbitkan. UNIMAS
- Baharum Hj. Ahmad (1998). *"Hubungan Kepuasan Kerja Guru-guru Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg di Sebuah Sekolah Menengah dalam Daerah kota Tinggi: Satu Kajian Kes."* Universiti Teknologi Malaysia: Disertasi Sarjana.
- Ghazali Othman. 1979. *An Investigation of the Sources of Job Satisfaction of Malaysia School Teachers*. Ph. D Dissertation, University of California: Los Angeles.
- Kamaruddin Mohd Hashim (1995). *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid di Sekolah Menengah Negeri Perak*. Sintok:UUM. (Tidak Diterbitkan)
- Jainabee binti Md. Kassim (1992). *"Kepuasan Kerja Guru Wanita Sekolah Rendah: Kajian Kes di Negeri Kedah."* Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah.
- Liew, Siew Fong (2004). *Tekanan Kerja Guru-guru SJKC di Zon Pudu, Kuala Lumpur*. Projek Penyelidikan bagi Sarjana yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Lim Tieng Seng. 1995. *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina di Negeri Kelantan*. Tesis Sarjana. UUM: Kedah
- Lui Ah Kan. 1997. *Faktor-faktor yang menyumbang terhadap kepuasan kerja di kalangan staf makmal sekolah-sekolah menengah awam di daerah Kuala Muda/Yan*. Tesis Sarjana UUM: Kedah
- Mohamad Ali Roshidi Bin Ahmad. 1998. *Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Menengah; Kajian Kes di Daerah Padang Terap Kedah*. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Mohamad Rodhi Abd Rahman. 2003. *Tahap Stres Di kalangan Guru Sekolah Menengah: Perbandingan Antara Sekolah Menengah Luar Bandar Dan Sekolah Menengah Dalam Bandar Di Kedah*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. UUM

- Mohd. Yusof Bin Hj Hassan. 1997. *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Teknikal di Sekolah Menengah Teknik, Satu Kajian Kes di Daerah Rompin, Pahang*. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Naseem Bibi Bte Kamalsin (2003). "*Kajian Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru di daerah Batu Pahat*." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Nawi Bin Jusoh (1989). "*An Investigation Into the Factors Influencing Job Satisfaction Among A Group of Malaysian Secondary School Teachers*." University of Birmingham: Master Dissertation.
- Noran Fauziah Yaakub (1993). "*The Relationship Between Personality Traits, Motives for Teaching and Teacher Trainees' Attitude Towards Teaching and Their Performance*." Universiti Sains Malaysia: Ph.D. Dissertation.
- Nor Salina Saidin. 1995. "*Kepuasan Kerja di kalangan pensyarah di Universiti Malaya*" Latihan ilmiah, Sarjana Muda Ekonomi.
- Page, R. 1977. "*Public Personel Administration*." New York: Henry Holt and Co.
- Rorzali Bin Salleh. 1997. *Kepuasan Kerja di kalangan Pensyarah Institut Perguruan Darulaman, Jitra Kedah*. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Shahbudin bin Mohamad. 1997. *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah di Daerah Larut, Matang dan Selama, Perak*. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Shahri Abdul Rahman (1999). "Teachers' Career Satisfaction in the State of Sarawak, Malaysia." The University of Western Australia: Ph.D. Dissertation.
- Sumaini Che Maid (2001). "Tahap Kepuasan Kerja di Kalangan Pensyarah-pensyarah Politeknik Shah Alam." KUiTTHO: Disertasi Sarjana.
- Suthep, K.L (1986). *Job satisfaction among faculty members at non- metropolitan teachers college in central Thailang*. Tesis Ph.D. North Texas State University.
- Woo Sew Fun. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) di kalangan Guru-Guru SJK(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. UTM.
- Woo Yoke Ling. 2007. *Kepuasan kerja guru-guru aliran pendidikan teknikal dan vokasional di sekolah-sekolah menengah teknik di negeri johor darul takzim*. Tesis tidak diterbitkan. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.

BUKU

- Ahmad Mahdzan Ayob. 2002. *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. Edisi ke-2. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Antonius, R. 2003. *Interpreting Quantitative Data With SPSS*. London: SAGE Publication.
- Atan Long (1984) *Pendidik dan Pendidikan*. Petaling Jaya: PFB
- Ary, P. & Jacob, L. 1990. *Introduction to Research in Education*. (3rd Edition). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Babbie, E. 1998. *Survey Research Methods*. (2nd Edition). Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Baron, R.A., Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (3rd. ed) Boston: Allyn & Bacon.
- Barley, K.D. 1978. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E and Weick, E .1970. *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York: McGraw- Hill.
- Cofer, C.N., Appley, M.H., 1980. *Motivation: Theory and Research*. New Delhi: Wiley Eastern Limited.
- Field, A. 2000. *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London: SAGE Publication.
- Fraenkel, J.R & Wallen, N.E. 1996. *How to Design and Evaluate Research in Education*. (3rd ed.). New York: Mc Graw Hill. Inc.
- Herzberg, F. et al. 1959. *The motivation to work*. United Kingdom : John Wiley and sons.
- Herzberg, Frederick. 1967. *Work and The Nature of Man*. The World Publishing Company
- Khan, R.L. (1972). "The Meaning of Work: Interpretation and Proposal for Measurement, dalam Campbell, A and Converse, P., *The Human Meaning of Social Change*, N. York: Russell Sage Foundation.
- Land, M.L. (1987). Vagueness and clarity. Dalam Dunkin (Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education*. New York: Pergamon.

- Kinnunen, U. 1989. *Teacher Stress Over a School Year*. Jyvaskyla: University of Jyvaskyla.
- Levin, Jack & Fox James Alan. 2003. *Elementary Statistics in Social Research*. Ninth Edition. Boston : Pearson Education Group, Inc.
- Locke, E.A., 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally College Publishing Company: 1297-1350.
- Lunenberg, F.C., Ornstien, A.C. 1991. *Educational Administration: concept and Practices*. Wadsworth Publishing Company.
- Mahmood Nazar Mohamad. (1995). *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Mohd Najib Ghafar. 1998. *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Majid Konting. 2000. *kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Edisi ke-5. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies And Applications*. (Seventh Edition). New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Rohana Yusuf. 2003. *Penyelidikan sains Sosial*. Bentong: PTS Publication & Distributor Sdn Bhd.
- Slavin, R. (1994). A theory of school and classroom organization. Dalam R. Slavin (Ed.). *School and classroom organization*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sprinthall, R. C. 2003. *Basic Statistical Analysis*. 7th edition. Boston: Pearson Education Group, Inc.
- Sulaiman Ngah Razali. 1991. *Penggunaan Statistik Dalam Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Syahrarom Abdullah. 1990. *Panduan Amali Untuk Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. Diterjemah dari "A Practical guide to Educational Research" Cates, W.M 1985.

Syed Arabi. 1998. *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahada dan Pustaka.

Wilson, J.H. 2005. *Essential Statistics*. Upper Saddler River, New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Pensyarah-pensyarah yang dihormati,

Kami sedang menjalankan kajian tentang hubungan di antara **Kepuasan kerja dengan keberkesanan pensyarah secara kolektif dan kesejahteraan hidup** berdasarkan beberapa faktor demografi. Kami memerlukan kerjasama tuan/puan untuk memberi maklumat yang paling tepat dan jujur berdasarkan soal selidik ini. Segala maklumat yang dikemukakan adalah sulit dan identiti anda akan dirahsiakan.

Kerjasama yang anda berikan amat kami hargai.

Terima kasih.

Yang Ikhlas,

Sarjana Sains Pendidikan

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Oktober 2009

BAHAGIAN A: MAKLUMAT PERIBADI

Tandakan \surd pada kotak yang bersesuaian:

1. Jantina

lelaki

☐

Perempuan

☐

2. Bangsa

Melayu

☐

cina

☐

India

☐

Bumiputra Sabah/Sarawak

☐

3. Agama

Islam

☐

Kristian

☐

Buddha

☐

Hindu

☐

Lain-lain

☐

4. Status perkahwinan

Bujang

☐

Berkahwin

☐

Duda/janda/balu

☐

Berceraai

☐

5. Tahap pendidikan tertinggi

sijil perpensyaran

☐

Diploma

☐

Ijazah Sarjana Muda

☐

Ijazah Sarjana

☐

PhD

☐

6. Pengalaman mengajar: tahun

7. Subjek utama yang diajar

Sains sosial

☐

Bahasa

☐

Teknik vokasional

☐

Sains dan matematik

☐

8. Pendapatan bulanan

RM3,000-RM3,499

☐

RM4,500-4,999

☐

RM3,500-RM3,999

☐

RM5,000 ke atas

☐

RM4,000-RM4499

☐

BAHAGIAN B: KEPUASAN KERJA PENSYARAH DI TEMPAT KERJA

Arahan: Berikut adalah beberapa pernyataan mengenai kepuasan kerja anda di IPG sebagai pendidik. Tidak ada jawapan yang benar atau salah. **Bulatkan pada nombor yang paling bersesuaian secara jujur.**

Sejauh manakah anda berpuas hati dengan perkara-perkara berikut:

Contoh menjawab:

1. Saya sangat gembira berkerja sebagai pensyarah
- Sangat Tidak Berpuashati Sangat Berpuashati
1 2 3 **4** 5

Item	Pernyataan	Skala				
1	Kerja anda secara keseluruhan	1	2	3	4	5
2	Jumlah tanggungjawab yang diamanahkan kepada anda	1	2	3	4	5
3	Bagaimana bermaknanya kerja ini kepada diri anda	1	2	3	4	5
4	Tahap kebebasan anda	1	2	3	4	5
5	Tugas membenarkan anda menggunakan kebolehan dan pengetahuan anda	1	2	3	4	5
6	Rasa pencapaian yang diberi oleh kerja anda	1	2	3	4	5
7	Keselesaan dengan waktu kerja anda	1	2	3	4	5
8	Rakan sekerja	1	2	3	4	5
9	Tempat kerja dan persekitaran	1	2	3	4	5
10	Pihak pengurusan	1	2	3	4	5
11	Peluang kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
12	Pengiktirafan yang diterima	1	2	3	4	5
13	Dihargai sebagai seorang individu	1	2	3	4	5
14	Tahap pengaruh anda	1	2	3	4	5
15	Gaji yang diterima	1	2	3	4	5
16	Jaminan yang di beri oleh pekerjaan anda	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C : KEBERKESANAN PENSYARAH SECARA KOLEKTIF

Arahan : Berikut adalah beberapa pernyataan mengenai keberkesanan anda sebagai pensyarah di IPG secara kolektif. Tidak ada jawapan yang benar atau salah. **Bulatkan jawapan yang paling bersesuaian secara jujur.**

Contoh menjawab:

1. Saya mampu mengawal disiplin guru pelatih
- Sangat Tidak Mampu Sangat mampu
- 1 2 3 **4** 5

Item	Pernyataan	Skala				
1	Menghasilkan pengajaran yang bermakna di kalangan guru pelatih	1	2	3	4	5
2	Membantu guru pelatih menguasai kandungan pembelajaran yang sukar	1	2	3	4	5
3	Mengamalkan undang-undang dan peraturan IPG bagi membantu pembelajaran	1	2	3	4	5
4	Memastikan para guru pelatih mematuhi peraturann IPG	1	2	3	4	5
5	Membantu guru pelatih berfikir secara kritis	1	2	3	4	5
6	Memupuk pemahaman yang mendalam terhadap konsep-konsep akademik	1	2	3	4	5
7	Mengawal salah laku guru pelatih	1	2	3	4	5
8	Membuat jangkaan yang jelas mengenai perlakuan guru pelatih yang sepatutnya	1	2	3	4	5
9	Menggalakkan kreativiti guru pelatih	1	2	3	4	5
10	Dapat menyakinkan guru pelatih bahawa mereka mampu membuat kerja dengan baik	1	2	3	4	5
11	Menangani guru pelatih yang bermasalah	1	2	3	4	5
12	Membantu guru pelatih berasa selamat semasa mereka berada di IPG	1	2	3	4	5

BAHAGIAN D : KESEJAHTERAAN HIDUP

Arahan: Berikut adalah beberapa pernyataan mengenai kesejahteraan diri anda. Tidak ada jawapan yang benar atau salah. **Bulatkan jawapan yang paling bersesuaian secara jujur.**

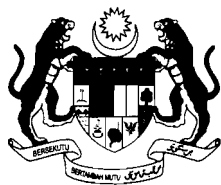
Contoh menjawab:

1. Saya gembira dengan gaji sekarang
- | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---|---|--------------------|
| | | Sangat Tidak Berpuashati | | | Sangat Berpuashati |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

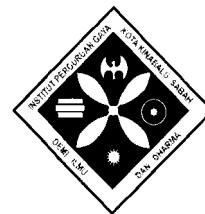
Sejauh manakah anda berpuas hati dengan perkara-perkara berikut?

Item	Pernyataan	Skala				
1	Taraf kehidupan anda kini	1	2	3	4	5
2	Kesihatan anda	1	2	3	4	5
3	Pencapaian masa kini	1	2	3	4	5
4	Hubungan personal anda	1	2	3	4	5
5	Keselamatan anda	1	2	3	4	5
6	Perasaan anda sebagai sebahagian daripada masyarakat	1	2	3	4	5
7	Jaminan masa depan	1	2	3	4	5
8	Agama anda	1	2	3	4	5
9	Setakat manakah anda berpuas hati dengan kehidupan anda secara keseluruhan	1	2	3	4	5

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA



INSTITUT PERGURUAN GAYA
PETI SURAT 10491
88805 KOTA KINABALU
SABAH, MALAYSIA
NO.TEL : 088-210646, 210979, 219530
FAKS : 088-217124
EMEL : mpg@po.jaring.my
Laman Web : <http://www2.moe.gov.my/~mpgaya>



Ruj. Kami : IPG/11/700-1/8 (35)
Tarikh : 01 April 2010

Ain Apainah Bte Yuni
Institut Pendidikan Guru, Kampus Gaya
KOTA KINABALU

Tuan,

KELULUSAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUT PENDIDIKAN GURU, JABATAN PELAJARAN DAN BAHAGIAN-BAHAGIAN DI BAWAH KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA

Adalah dengan segala hormatnya saya merujuk kepada perkara yang tersebut di atas dan surat daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia rujukan **KP(BPPDP)603/5/JLD1 (150)** bertarikh **20 Januari 2010** adalah berkaitan.

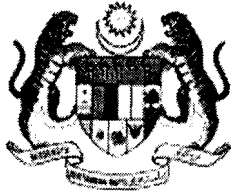
2. Sehubungan dengan itu, pihak tuan hendaklah mematuhi isi kandungan surat tersebut seperti yang terkandung di para 2 dan para 3.
3. Adalah diharapkan dengan kelulusan ini, pihak tuan dapat memberi komitmen yang padu ke atas kajian yang dicadangkan.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menurut perintah,

(SALMAH BTE ABDULLAH)
Pengarah
Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA
ARAS 1 - 4, BLOK E - 8,
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN
62604 PUTRAJAYA

Telefon : 03-88846591
Faks : 03-88846579

Rujuk. kami : KP(BPPDP)603/5/JLD1(150)
Tarikh 20 Jan 2010

Puan Ain Apainah Yuni IC: 660409125612
Ins. Pendidikan Guru Kampus Gava
88805 Kota Kinabalu
Sabah

Tuan/Puan,

Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Jabatan Pelajaran Negeri dan Bahagian-Bahagian di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian bertajuk:

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keberkesanan Secara Kolektif Dan Kesejahteraan Hidup Dalam Kalangan Pensyarah Di IPG Kota Kinabalu

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini. Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperoleh dari Ketua Bahagian / Pengarah Pelajaran Negeri yang berkenaan.
3. Sila tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan akhir kajian setelah selesai kelak. Tuan/Puan juga diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum atau seminar atau diumumkan kepada media

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan/puan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menutus perintah,

(DR. SOON SENG THAH)

Ketua Sektor,
Sektor Penyelidikan dan Penilaian
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan
Dasar Pendidikan
Kementerian Pelajaran Malaysia

s.k.

Pengarah
Bahagian Pendidikan Guru

Dr. Arsaythamby A/L Veloo
Ketua Penyelaras Sarjana
Bidang Pengajian Pendidikan UUM
06010 Sintok Kedah

Ain Apainah Yuni
Jabatan Pengajian Melayu
Institut Pendidikan Guru,
Kampus Gaya,
Kota Kinabalu

KUKP dan kebenaran
Diluluskan oleh
Jabatan Syora, Syora
yg. ditubuhkan oleh
BPPD 9/1
26/3

Pengarah,
Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya,
Kota Kinabalu,
Sabah.

Tarikh : 25 Januari 2010

Tuan,

**MEMOHON KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN DI INSTITUT PENDIDIKAN GURU
KAMPUS GAYA KOTA KINABALU**

Sukacita dimaklumkan bahawa perkara di atas dirujuk.

2. Untuk makluman pihak tuan permohonan saya untuk menjalankan kajian bertajuk **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBERKESANAN SECARA KOLEKTIF DAN KESEJAHTERAAN HIDUP DALAM KALANGAN PENSYARAH DI INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS GAYA KOTA KINABALU SABAH** telah diluluskan oleh Sektor Penyelidikan dan Penilaian, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia melalui surat rujukan : KP(BPPDP)603/5/JLD 1 (150) bertarikh 20 Januari 2010.

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon kebenaran daripada pihak tuan untuk menjalankan kajian di Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya untuk tajuk seperti di atas bagi memenuhi syarat bagi Program MSc. (Educational Management) peringkat Sarjana di Universiti Utara Malaysia, Sintok Kedah Darul Aman.

4. Bersama ini disertakan salinan surat kebenaran daripada Sektor Penyelidikan dan Penilaian, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia untuk perhatian dan pertimbangan pihak tuan selanjutnya.

Sekian. Terima kasih.

Yang benar,



(AIN APAINAH YUNI)

KP: 660409125612

No. Matrik :803050

Frequencies

Statistics

		JANTINA	STATUS	PNDDKAN	PGLMN	SUBJEK	PDAPATAN
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

JANTINA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	39	48.8	48.8	48.8
	Perempuan	41	51.3	51.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	12	15.0	15.0	15.0
	Kahwin	63	78.8	78.8	93.8
	Duda/Janda/Balu	4	5.0	5.0	98.8
	Bercerai	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sijil Perguruan	2	2.5	2.5	2.5
	Diploma	2	2.5	2.5	5.0
	Ijazah Sarjana Muda	20	25.0	25.0	30.0
	Ijazah Sarjana	55	68.8	68.8	98.8
	PhD	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

PENGALAMAN MENGAJAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	24	30.0	30.0	30.0
	6-10 tahun	31	38.8	38.8	68.8
	11-15 tahun	18	22.5	22.5	91.3
	16 tahun ke atas	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

SUBJEK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sains Sosial	42	52.5	52.5	52.5
	Bahasa	22	27.5	27.5	80.0
	Teknik Vokasional	4	5.0	5.0	85.0
	Sains dan Matematik	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

PENDAPATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3000-3499	18	22.5	22.5	22.5
	3500-3999	17	21.3	21.3	43.8
	4000-4499	12	15.0	15.0	58.8
Valid	4500-4999	18	22.5	22.5	81.3
	5000 ke atas	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Descriptives min setiap item 1-37

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
B1	80	3.96	.719
B2	80	3.81	.713
B3	80	4.09	.715
B4	80	3.74	.775
B5	80	4.01	.803
B6	80	3.92	.671
B7	80	3.51	.941
B8	80	4.09	.845
B9	80	3.66	.927
B10	80	3.60	.836
B11	80	3.71	.845
B12	80	3.65	.843
B13	80	3.71	.903
B14	80	3.59	.774
B15	80	3.86	.896
B16	80	3.81	.797
C1	80	3.89	.503
C2	80	4.07	.497
C3	80	3.80	.560
C4	80	3.81	.618
C5	80	3.85	.658
C6	80	3.86	.611
C7	80	3.58	.708
C8	80	3.69	.648
C9	80	3.86	.725
C10	80	3.91	.660
C11	80	3.72	.729
C12	80	3.87	.700
D1	80	4.15	.713
D2	80	4.04	.818
D3	80	3.99	.684
D4	80	4.24	.750
D5	80	4.22	.693
D6	80	4.20	.624
D7	80	4.21	.741
D8	80	4.56	.633
D9	80	4.25	.646
Valid N (listwise)	80		

Reliabiliti Instrumen

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.7000	3.1333	4.3667	1.2333	1.3936	.0697

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	133.0667	264.1333	.5491	.	.9521
C2	132.9333	269.2368	.1927	.	.9536
C3	133.2333	259.4264	.6542	.	.9513
C4	133.2667	267.4437	.2142	.	.9539
C5	133.2000	260.7862	.5941	.	.9517
C6	133.1667	262.4885	.5816	.	.9518
C7	133.5333	261.6368	.4850	.	.9523
C8	133.3333	261.8851	.4656	.	.9524
C9	133.3000	264.1483	.3981	.	.9528
C10	133.3000	261.2517	.6045	.	.9516
C11	133.3667	262.6540	.4282	.	.9526
C12	133.4333	263.7713	.4568	.	.9524
D1	133.0333	256.9989	.6018	.	.9515
D2	133.0667	259.5126	.4366	.	.9529
D3	133.1333	258.4644	.6815	.	.9511
D4	132.9333	249.9264	.8156	.	.9498
D5	132.8667	256.1195	.6932	.	.9509
D6	132.9000	255.1276	.7644	.	.9505
D7	132.9667	251.2747	.7857	.	.9501
D8	132.5333	258.3264	.5947	.	.9516
D9	133.0000	256.8276	.7218	.	.9508
B1	133.0000	260.1379	.4846	.	.9523
B2	133.1333	259.7747	.5639	.	.9518
B3	133.0000	258.2759	.5291	.	.9521
B4	133.3333	258.7126	.5328	.	.9520
B5	132.9333	256.1333	.6477	.	.9512
B6	133.0667	259.1678	.4492	.	.9528
B7	133.7667	256.1851	.5171	.	.9524
B8	132.8667	255.8437	.6599	.	.9511
B9	133.6667	255.6782	.6210	.	.9514
B10	133.5667	255.5644	.6781	.	.9510
B11	133.4333	253.3575	.6747	.	.9510
B12	133.4667	251.7747	.7763	.	.9502
B13	133.4000	252.3862	.7491	.	.9504
B14	133.6000	258.5931	.7110	.	.9510
B15	133.3000	253.8034	.5780	.	.9519
B16	133.3000	253.1828	.6859	.	.9509

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 37 items

Alpha = .9529 Standardized item alpha = .9535

Reliability Kepuasan Kerja Pensyarah

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	3.9000	.7589	30.0
2.	B2	3.7667	.6789	30.0
3.	B3	3.9000	.8030	30.0
4.	B4	3.5667	.7739	30.0
5.	B5	3.9667	.7649	30.0
6.	B6	3.8333	.8743	30.0
7.	B7	3.1333	.9371	30.0
8.	B8	4.0333	.7649	30.0
9.	B9	3.2333	.8172	30.0
10.	B10	3.3333	.7581	30.0
11.	B11	3.4667	.8604	30.0
12.	B12	3.4333	.8172	30.0
13.	B13	3.5000	.8200	30.0
14.	B14	3.3000	.5960	30.0
15.	B15	3.6000	.9685	30.0
16.	B16	3.6000	.8550	30.0

N of Cases = 30.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables		
	57.5667	72.3230	8.5043	16		
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.5979	3.1333	4.0333	.9000	1.2872	.0770

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	53.6667	65.5402	.5052	.8822	.9102
B2	53.8000	65.8207	.5484	.7608	.9090
B3	53.6667	64.6437	.5448	.6915	.9091
B4	54.0000	66.0000	.4552	.7737	.9117
B5	53.6000	64.4552	.5930	.7988	.9076
B6	53.7333	64.9609	.4682	.8066	.9118
B7	54.4333	64.0471	.4932	.6659	.9115
B8	53.5333	63.8437	.6458	.8432	.9060
B9	54.3333	63.6782	.6116	.8417	.9070
B10	54.2333	63.3575	.6953	.8030	.9046
B11	54.1000	62.5759	.6617	.8933	.9053
B12	54.1333	61.2230	.8158	.9217	.9004
B13	54.0667	62.1333	.7362	.9359	.9030
B14	54.2667	64.6851	.7597	.6309	.9044
B15	53.9667	63.4816	.5121	.8293	.9111
B16	53.9667	62.5161	.6713	.7112	.9050

Reliability Coefficients 16 items

Alpha = .9127 Standardized item alpha = .9159

Reliability Keberkesanan secara kolektif

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	C1	3.8333	.4611	30.0
2.	C2	3.9667	.4901	30.0
3.	C3	3.6667	.6065	30.0
4.	C4	3.6333	.6687	30.0
5.	C5	3.7000	.5960	30.0
6.	C6	3.7333	.5208	30.0
7.	C7	3.3667	.6687	30.0
8.	C8	3.5667	.6789	30.0
9.	C9	3.6000	.6215	30.0
10.	C10	3.6000	.5632	30.0
11.	C11	3.5333	.6814	30.0
12.	C12	3.4667	.5713	30.0

N of Cases = 30.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	43.6667	21.9540	4.6855	12

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6389	3.3667	3.9667	.6000	1.1782	.0256

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	39.8333	19.9368	.4382	.5162	.8747
C2	39.7000	21.3207	.0868	.4863	.8907
C3	40.0000	17.8621	.7265	.7333	.8581
C4	40.0333	19.0678	.4177	.4878	.8779
C5	39.9667	18.8609	.5289	.5905	.8701
C6	39.9333	19.3747	.5034	.4702	.8715
C7	40.3000	17.6655	.6834	.7301	.8603
C8	40.1000	17.1276	.7769	.8548	.8537
C9	40.0667	18.4782	.5783	.5834	.8672
C10	40.0667	18.1333	.7304	.8272	.8586
C11	40.1333	17.4989	.7000	.6910	.8591
C12	40.2000	18.5103	.6341	.5401	.8641

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 12 items

Alpha = .8774 Standardized item alpha = .8729

Reliability Kesejahteraan hidup

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	D1	3.8667	.7761	30.0
2.	D2	3.8333	.8743	30.0
3.	D3	3.7667	.6261	30.0
4.	D4	3.9667	.8503	30.0
5.	D5	4.0333	.7184	30.0
6.	D6	4.0000	.6948	30.0
7.	D7	3.9333	.8277	30.0
8.	D8	4.3667	.7184	30.0
9.	D9	3.9000	.6618	30.0

N of Cases = 30.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables		
	35.6667	30.9885	5.5667	9		
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.9630	3.7667	4.3667	.6000	1.1593	.0298

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
D1	31.8000	25.1310	.6754	.6030	.9374
D2	31.8333	24.8333	.6187	.4985	.9424
D3	31.9000	25.3345	.8349	.7311	.9296
D4	31.7000	23.1138	.8747	.8569	.9255
D5	31.6333	24.5161	.8373	.7518	.9283
D6	31.6667	24.8506	.8164	.7563	.9296
D7	31.7333	23.2368	.8856	.8456	.9248
D8	31.3000	25.3207	.7126	.6069	.9351
D9	31.7667	25.7023	.7226	.6179	.9347

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = .9391 Standardized item alpha = .9417

T-Test Kepuasan Kerja berdasarkan Jantina

Group Statistics

	JANTINA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
min kepuasan kerja	Lelaki	39	3.82	.56	.09
	Perempuan	41	3.77	.57	.09

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
min kepuasan kerja	Equal variances assumed	.35	.56	.40	78.00	.69	.05	.13	-.20	.30138
	Equal variances not assumed			.40	77.89	.69	.05	.13	-.20	.30130

Oneway kepuasan kerja berdasarkan status perkahwinan

Warnings

Post hoc tests are not performed for min kepuasan kerja because at least one group has fewer than two cases.

Descriptives

min kepuasan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Bujang	12	3.85	.47	.13	3.55	4.15	3.00	4.56
Kahwin	63	3.79	.59	.07	3.64	3.94	2.00	5.00
Duda/Janda/Balu	4	3.77	.54	.27	2.90	4.63	3.13	4.38
Berceraai	1	3.69	3.69	3.69
Total	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92	2.00	5.00

ANOVA

min kepuasan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.052	3	.017	.053	.984
Within Groups	24.704	76	.325		
Total	24.756	79			

Oneway Kepuasan kerja berdasarkan status pendidikan pensyarah

Warnings

Post hoc tests are not performed for min kepuasan kerja because at least one group has fewer than two cases.

Descriptives

min kepuasan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sijil Perguruan	2	3.84	.93	.66	-4.49	12.18	3.19	4.50
Diploma	2	3.66	.13	.09	2.47	4.85	3.56	3.75
Ijazah Sarjana Muda	20	3.66	.58	.13	3.39	3.93	2.31	4.38
Ijazah Sarjana	55	3.85	.56	.08	3.70	4.00	2.00	5.00
PhD	1	3.69	3.69	3.69
Total	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92	2.00	5.00

ANOVA

min kepuasan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.60	4.00	.15	.46	.76
Within Groups	24.16	75.00	.32		
Total	24.76	79.00			

Oneway kepuasan kerja berdasarkan pendapatan

Descriptives

min kepuasan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
3000-3499	18	3.76	.43	.10	3.55	3.98	3.00	4.50
3500-3999	17	3.42	.62	.15	3.10	3.74	2.31	4.44
4000-4499	12	3.91	.57	.16	3.55	4.27	2.94	4.88
4500-4999	18	3.89	.54	.13	3.62	4.15	2.00	4.50
5000 ke atas	15	4.07	.48	.12	3.80	4.33	3.19	5.00
Total	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92	2.00	5.00

ANOVA

min kepuasan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.822	4	.955	3.423	.013
Within Groups	20.934	75	.279		
Total	24.756	79			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: min kepuasan kerja

Tukey HSD

(I) PDAPATAN	(J) PDAPATAN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
3000-3499	3500-3999	.34	.18	.31	-.15	.84
	4000-4499	-.14	.20	.95	-.69	.41
	4500-4999	-.12	.18	.96	-.61	.37
	5000 ke atas	-.30	.18	.48	-.82	.21
3500-3999	3000-3499	-.34	.18	.31	-.84	.15
	4000-4499	-.49	.20	.11	-1.04	.07
	4500-4999	-.47	.18	.08	-.97	.03
	5000 ke atas	-.65*	.19	.01	-1.17	-.12
4000-4499	3000-3499	.14	.20	.95	-.41	.69
	3500-3999	.49	.20	.11	-.07	1.04
	4500-4999	.02	.20	1.00	-.53	.57
	5000 ke atas	-.16	.20	.93	-.73	.41
4500-4999	3000-3499	.12	.18	.96	-.37	.61
	3500-3999	.47	.18	.08	-.03	.97
	4000-4499	-.02	.20	1.00	-.57	.53
	5000 ke atas	-.18	.18	.86	-.70	.34
5000 ke atas	3000-3499	.30	.18	.48	-.21	.82
	3500-3999	.65*	.19	.01	.12	1.17
	4000-4499	.16	.20	.93	-.41	.73
	4500-4999	.18	.18	.86	-.34	.70

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Homogeneous Subsets

min kepuasan kerja

Tukey HSD^{a,b}

PDAPATAN	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
3500-3999	17	3.4191	
3000-3499	18	3.7639	3.7639
4500-4999	18	3.8854	3.8854
4000-4499	12	3.9063	3.9063
5000 ke atas	15		4.0667
Sig.		.085	.501

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 15.628.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar

Descriptives

min kepuasan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-5 tahun	24	3.88	.40	.08	3.72	4.05	3.00	4.69
6-10 tahun	31	3.82	.40	.07	3.67	3.96	2.94	4.50
11-15 tahun	18	3.56	.87	.21	3.13	3.99	2.00	5.00
16 tahun ke atas	7	4.01	.58	.22	3.48	4.54	3.19	4.69
Total	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92	2.00	5.00

ANOVA

min kepuasan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.525	3	.508	1.663	.182
Within Groups	23.231	76	.306		
Total	24.756	79			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: min kepuasan kerja
Tukey HSD

(I) PGLMN	(J) PGLMN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-5 tahun	6-10 tahun	.06	.15	.97	-.33	.46
	11-15 tahun	.32	.17	.25	-.13	.78
	16 tahun ke atas	-.13	.24	.95	-.75	.50
6-10 tahun	1-5 tahun	-.06	.15	.97	-.46	.33
	11-15 tahun	.26	.16	.39	-.17	.69
	16 tahun ke atas	-.19	.23	.84	-.80	.42
11-15 tahun	1-5 tahun	-.32	.17	.25	-.78	.13
	6-10 tahun	-.26	.16	.39	-.69	.17
	16 tahun ke atas	-.45	.25	.27	-1.10	.20
16 tahun ke atas	1-5 tahun	.13	.24	.95	-.50	.75
	6-10 tahun	.19	.23	.84	-.42	.80
	11-15 tahun	.45	.25	.27	-.20	1.10

Homogeneous Subsets

min kepuasan kerja

Tukey HSD^{a,b}

PGLMN	N	Subset for alpha = .05
		1
11-15 tahun	18	3.5590
6-10 tahun	31	3.8185
1-5 tahun	24	3.8828
16 tahun ke atas	7	4.0089
Sig.		.131

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 14.688.
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway kepuasan kerja berdasarkan subjek yang diajar

Descriptives

min kepuasan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sains Sosial	42	3.86	.63	.10	3.67	4.06	2.00	5.00
Bahasa	22	3.67	.54	.12	3.43	3.91	2.31	4.44
Teknik Vokasional	4	4.06	.46	.23	3.33	4.80	3.50	4.50
Sains dan Matematik	12	3.70	.30	.09	3.51	3.90	3.00	4.13
Total	80	3.80	.56	.06	3.67	3.92	2.00	5.00

ANOVA

min kepuasan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.923	3	.308	.982	.406
Within Groups	23.832	76	.314		
Total	24.756	79			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: min kepuasan kerja
Tukey HSD

(I) SUBJEK	(J) SUBJEK	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sains Sosial	Bahasa	.19	.15	.56	-.19	.58
	Teknik Vokasional	-.20	.29	.90	-.97	.57
	Sains dan Matematik	.16	.18	.82	-.32	.64
Bahasa	Sains Sosial	-.19	.15	.56	-.58	.19
	Teknik Vokasional	-.39	.30	.57	-1.19	.41
	Sains dan Matematik	-.03	.20	1.00	-.56	.50
Teknik Vokasional	Sains Sosial	.20	.29	.90	-.57	.97
	Bahasa	.39	.30	.57	-.41	1.19
	Sains dan Matematik	.36	.32	.68	-.49	1.21
Sains dan Matematik	Sains Sosial	-.16	.18	.82	-.64	.32
	Bahasa	.03	.20	1.00	-.50	.56
	Teknik Vokasional	-.36	.32	.68	-1.21	.49

Homogeneous Subsets

min kepuasan kerja

Tukey HSD^{a,b}

SUBJEK	N	Subset for alpha = .05	
		1	
Bahasa	22	3.6705	
Sains dan Matematik	12	3.7031	
Sains Sosial	42	3.8631	
Teknik Vokasional	4	4.0625	
Sig.		.407	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 9.935.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Korelasi antara kepuasan kerja dengan keberkesanan dan kesejahteraan hidup

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	4.0146	.49748	30
Keberkesanan	3.6389	.39046	30
Kesejahteraan hidup	3.9630	.61853	30

Correlations

		MINPUAS	Keberkesanan	Kesejahteraan hidup
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.682**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	30	30	30
Keberkesanan	Pearson Correlation	.682**	1	.362*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.049
	N	30	30	30
Kesejahteraan hidup	Pearson Correlation	.785**	.362*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).